

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES***

***CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL***



**2011/2012**

**TII**

**A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS FORÇAS ARMADAS**

**DOCUMENTO DE TRABALHO**

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA MARINHA PORTUGUESA / DO EXÉRCITO PORTUGUÊS / DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA / DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.

***EMANUEL JOSÉ DE SANTO ANTÓNIO DE PINTO E LOBO***

***CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA***



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS FORÇAS ARMADAS**

**EMANUEL JOSÉ DE SANTO ANTÓNIO DE PINTO E LOBO**

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial General

IESM em Pedrouços, 27 de abril de 2012



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS FORÇAS ARMADAS**

**EMANUEL JOSÉ DE SANTO ANTÓNIO DE PINTO E LOBO**

Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial General

Orientador: COR TIR ART Maurício Simão Tendeiro Raleiras

IESM em Pedrouços, 27 de abril de 2012

## **Agradecimentos**

Gostaria de expressar o meu agradecimento ao Coronel Maurício Simão Tendeiro Raleiras, orientador deste trabalho, cujo permanente apoio, incentivo atuante e crítica sem concessões foram determinantes para a consecução deste estudo.

Ainda, o reconhecimento a todos Auditores do CPOG 2011-2012, com quem tive o prazer de privar ao longo do curso e com quem aprofundei as matérias aí desenvolvidas, em especial ao sempre presente Coronel Domingos Luís Dias Pascoal, cujos conhecimentos e experiência me permitiram ultrapassar diversos obstáculos encontrados na elaboração deste trabalho.

## Índice

Agradecimentos .....	ii
Índice .....	iii
Resumo .....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Palavras-chave .....	viii
<i>Keywords</i> .....	viii
Lista de abreviaturas .....	ix
Introdução .....	1
Justificação do tema.....	1
Objeto de estudo e sua delimitação.....	2
Objetivos da investigação .....	2
Metodologia da investigação .....	3
Organização geral do estudo e conteúdo .....	5
1. A Formação Profissional. Enquadramento legal .....	6
a. Introdução .....	6
b. A situação pré-reforma. O Sistema Nacional de Certificação Profissional .....	6
c. A reforma do Sistema de Formação Profissional.....	8
(1) As instituições e a regulação da formação .....	9
(2) Oferta de formação relevante e certificada .....	11
d. Os Cursos de Especialização Tecnológica.....	12
e. Síntese conclusiva .....	13
2. A formação profissional e a GRH. A atratividade e a retenção.....	15
a. A atratividade do serviço militar.....	16
b. A capacidade de retenção.....	25
c. Síntese Conclusiva .....	28
3. A formação profissional em países europeus pertencentes à OTAN.....	29
a. Enquadramento .....	29
b. Espanha .....	30
c. França.....	33
d. Síntese conclusiva .....	34
4. A formação profissional nas FFAA .....	36
a. Enquadramento legal do RV/RC.....	36

b. Marinha .....	39
c. Exército .....	41
d. Força Aérea .....	42
e. A evolução futura do modelo de formação. A aplicabilidade dos Cursos de Especialização Tecnológica .....	43
f. Síntese conclusiva .....	46
Conclusões.....	48
Bibliografia.....	51

### Índice de Figuras

Figura 1- Modelo de formação de praças (Marinha).....	40
-------------------------------------------------------	----

### Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução da atratividade dos ramos das FFAA (2004 a 2010).....	17
Gráfico 2- Justificação da preferência por cada Ramo.....	18
Gráfico 3 - Ramo de preferência para ingresso, por género.....	19
Gráfico 4 - Variação da preferência do Ramo, por escolaridade.....	19

### Índice de Tabelas

Tabela 1 - Correspondência entre os níveis de educação/formação e os níveis de qualificação.....	10
Tabela 2 - Justificação da preferência por Ramo. ....	17
Tabela 3- Motivos de ingresso nas FFAA.....	20
Tabela 4 - Motivos para o ingresso dos jovens, por Ramo das FFAA .....	21
Tabela 5 - Motivos justificativos do ingresso em RV/RC, em cada um dos Ramos.....	22
Tabela 6 - Razões justificativas para a escolha do Ramo.....	23
Tabela 7 - Razões justificativas para a escolha da classe/especialidade .....	23
Tabela 8 - Relação entre o número de candidatos e incorporados, por classe (Marinha) ...	24
Tabela 9 - Motivos em que assenta a possibilidade de desistir. ....	25
Tabela 10 - Problemas vivenciados pelos militares.....	26
Tabela 11 - Fatores para melhoria do RV/RC. ....	27
Tabela 12 - Tempos médios de permanência nas fileiras, por classe – Marinha. ....	27
Tabela 13 - Marinha – Formação Profissional reconhecida. ....	41
Tabela 14 - Descritores dos níveis do QNQ.....	44
Tabela 15 - Conteúdos funcionais da categoria de sargentos.....	45

## **Índice de Anexos**

Anexo A – Sistemas de Educação e Qualificação em Portugal .....	Anx A-1
Anexo B – Relação entre o n.º de candidatos e incorporados, por classe - Marinha .	Anx B-1
Anexo C – Classes, formação e saídas profissionais de praças da Marinha .....	Anx C-1
Anexo D – Especialidades de Sargentos do Exército.....	Anx D-1
Anexo E – Exército – Possibilidades de Progressão na Carreira .....	Anx E-1
Anexo F – Especialidades e saídas profissionais de praças do Exército .....	Anx F-1
Anexo G – Especialidades, formação e saídas profissionais de praças da FA.....	Anx G-1

## **Resumo**

O presente trabalho aborda a viabilidade e oportunidade de, face à reforma ocorrida no sistema de formação profissional nacional, se proceder a uma revisão dos sistemas de formação existentes nas Forças Armadas, no que concerne aos modelos de formação, no sentido de que os militares que optem por cessar o seu contrato, ou a isso sejam compelidos, possuam formação profissional de nível 4 e, como tal, competências certificadas e reconhecidas que facilitem a sua inserção no mercado de trabalho.

No que diz respeito às alterações decorrentes da reforma anteriormente mencionada, foi possível concluir que, embora a figura de curso de formação certificado tenha ficado esvaziada de significado, o atual enquadramento legal continua a dar ênfase à realização de cursos de formação e, em particular, de cursos de especialização tecnológica como forma preferencial de obtenção de qualificações para o ingresso no mercado de trabalho.

Constatou-se, ainda, que, contrariamente ao que seria expectável, a formação profissional não tem funcionado, no seio dos jovens, como um fator de atratividade que os leve a ingressar nas Forças Armadas, nem tão pouco tem originado uma maior capacidade de retenção de efetivos nas fileiras.

A análise da situação vivida em países europeus pertencentes à Organização para o Tratado do Atlântico Norte, que, tal como Portugal, optaram pela profissionalização das suas Forças Armadas, deixou claro o facto de estes países terem privilegiado o aumento dos níveis de formação profissional ministrada aos seus militares em regime de contrato, optando por uma formação profissional de nível 3, para as praças, e de nível 4, para os sargentos.

O estudo analisa, igualmente, os modelos de formação existentes nos Ramos das Forças Armadas, concluindo que estes deverão ser alterados no sentido de aproximarem os níveis de formação proporcionada aos seus militares em Regime de Contrato aos praticados pelos restantes países europeus. Afasta, no entanto, a possibilidade de se enveredar por um modelo de formação que inclua os cursos de especialização tecnológica como formação a ministrar, quer a praças, quer a sargentos em Regime de Contrato, reservando esse tipo de curso para o ingresso nos Quadros Permanentes na categoria de sargento.



### **Abstract**

*This paper discusses the feasibility and desirability of, given the reformation occurred in the national vocational training system, undertaking a review of existing training systems in the Armed Forces, in regard to training models in the sense that the military who choose to terminate their contract, or are compelled to do so, have vocational training level 4 and, as such, recognized and certified skills to facilitate their integration into the labor market.*

*With regard to changes arising from the reform mentioned above, one conclude that, although the figure of a training course certificate has been emptied of meaning, the current legal framework continues to give emphasis to the implementation of training courses and, in particular, of technological specialization courses as a way of obtaining qualifications for accessing the labor market.*

*It was found also that, contrary to what would be expected, vocational training has not worked, among young people, as a factor of attractiveness that will lead them to join the Armed Forces, nor has led to a higher retention capacity of troops in the ranks.*

*The analysis of the situation in European countries belonging to the North Atlantic Treaty Organization, which, like Portugal, opted for the professionalization of their Armed Forces, made it clear that these countries are choosing to the increased levels of vocational training offered to its military under contract, opting for a vocational training level 3, for privates or seamen, and level 4 for sergeants or petty officers.*

*The study also analyzes the models of training in the Armed Forces branches, concluding that they should be amended so as to approach the levels of training provided to military committed by contract in other European countries. However, the study rejects the possibility to engage on a training model that includes the technological specialization courses as training course to be offered, either to privates/seamen or sergeants/petty officers under contract, reserving this type of course for those who enter in the Permanent Staff in the category of sergeant/petty officer.*

### **Palavras-chave**

Curso de Especialização Tecnológica

Formação Profissional

Atratividade

Retenção

### ***Keywords***

*Technological Specialization Course*

*Vocational Training*

*Attractiveness*

*Retention*

### Lista de abreviaturas

AN	<i>Assemblée Nationale</i>
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
AR	Assembleia da República
CAP	Certificado de Aptidão Profissional
CEFA	Cursos de Educação e Formação de Adultos
CESNOVA	Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa
CET	Curso de Especialização Tecnológica
CFBP	Curso de Formação Básico de Praças
CFP	Curso de Formação de Praças
CG	<i>Cortes Generales</i>
CIC	Caderneta Individual de Competências
CIG	Centro de Instrução Geral
CM	Conselho de Ministros
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CP	Certificação Profissional
CPC	Comissão Permanente de Certificação
CPCS	Conselho Permanente de Concertação Social
CPM	Curso de Promoção a Marinheiro
CPOG	Curso de Promoção a Oficial General
CTE	Comissões Técnicas Especializadas
DDN	Dia da Defesa Nacional
DET	Diploma de Especialização Tecnológica
DGPRM	Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
DL	Decreto-Lei
DR	Decreto Regulamentar
EICD	<i>Engagement initial de courte durée</i>
EILD	<i>Engagement initial de longue durée</i>
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EQF	<i>European Qualification Framework</i>
EXE	Exército
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas

FP	Formação profissional
GRH	Gestão de Recursos Humanos
Hip	Hipótese/Hipóteses
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
LSM	Lei do Serviço Militar
MAR	Marinha
MCTES	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
MDN	Ministério da Defesa Nacional
ME	Ministério da Educação
MESS	Ministério do Emprego e da Segurança Social
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
n.º	Número
NEP	Norma de Execução Permanente
OTAN	Organização do Tratado de Atlântico Norte
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada/Questões Derivadas
QEQ	Quadro Europeu de Qualificações
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RH	Recursos Humanos
RTO	<i>Research and Technology Organisation</i>
RV	Regime de Voluntariado
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SECTES	Secretário de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
SEE	Secretário de Estado da Educação
SEEF	Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional
SFP	Sistema de Formação Profissional/Sistemas de Formação Profissional
SFPM	Sistema de Formação Profissional da Marinha
SIIP	Sistema Integrado de Informação de Pessoal

SNCP	Sistema Nacional de Certificação Profissional
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
SRAP	Sistema de Regulação de Acesso a Profissões
TII	Trabalho de Investigação Individual
UE	União Europeia
UFCD	Unidades de Formação de Curta Duração

## **Introdução**

No decorrer dos últimos anos, em especial, desde 2004, ocasião em que, por força da alteração à Lei do Serviço Militar (LSM) (AR, 1999), foi abandonado o sistema de conscrição como forma de recrutamento, as Forças Armadas (FFAA) têm vindo a ser confrontadas com a necessidade de adaptar os seus sistemas de formação profissional (SFP) a uma realidade profundamente marcada pela envolvente externa, como forma de evitar a criação de um fosso entre as próprias FFAA e o País.

Neste novo modelo de FFAA profissionalizadas assume particular importância a necessidade de garantir, de forma sustentada, a existência de um quantitativo de jovens aderentes à prestação de serviço militar, nas suas novas modalidades - regime de voluntariado (RV) e regime de contrato (RC) - em valores adequados à execução das suas missões e à manutenção do sistema de forças em tempo de paz. Assume, assim, especial relevância a atratividade da prestação de serviço militar, nos seus vários regimes, que se espera que consiga competir com o mercado de trabalho.

Por outro lado, não pode ser considerado despidendo, na capacidade de retenção de efetivos desejada pelas FFAA, o papel desempenhado pela formação profissional (FP) que estas possam proporcionar aos seus militares ao longo da sua permanência nas fileiras.

## **Justificação do tema**

No âmbito da “Iniciativa Novas Oportunidades” do Ministério da Educação (ME) e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), apresentada publicamente no dia 14 de dezembro de 2005, o Governo assumiu, como meta, fazer do 12.º ano de escolaridade o referencial mínimo de formação para todos os jovens e adultos. Para o efeito, foi dada especial ênfase à frequência de cursos tecnológicos e profissionais, apostando-se, dessa forma, não só na elevação dos níveis de escolaridade mas, também, na obtenção de qualificações profissionais que permitam a entrada no mercado de trabalho.

Assume, desta forma, particular importância que sejam revisitados os SFP existentes nas FFAA, no sentido de avaliar em que medida estes sistemas se encontram alinhados com a evolução preconizada a nível nacional.

É neste contexto que nos propomos abordar o tema: “A Formação Profissional nas Forças Armadas”.

Este tema será analisado tendo em consideração a “Reforma do Sistema de Formação Profissional”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 173/2007 (CM, 2007), considerada como absolutamente estratégica para o desenvolvimento do País e consubstanciada no Decreto-Lei (DL) n.º 396/2007, de 31 de

dezembro (MTSS, 2007), bem como o enquadramento dado aos Cursos de Especialização Tecnológica (CET) pelo DL n.º 88/2006, de 23 de maio (MCTES, 2006). De igual forma, será considerado o enquadramento dado pelo Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (MDN, 2003), pela já mencionada LSM (AR, 1999) e pelo Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço nas Forças Armadas (MDN, 2007).

Para uma melhor clarificação conceptual, parece-nos conveniente definir o que se entende como “Curso de Especialização Tecnológica”. De acordo com o DL n.º 88/2006, de 23 de maio (MCTES, 2006), os CET “*são cursos pós-secundários não superiores que visam a aquisição do nível 4 de formação profissional*”, com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior. O nível 4 de FP obtém-se, assim, através da conjugação de uma formação secundária, geral ou profissional, com uma formação técnica pós-secundária.

### **Objeto de estudo e sua delimitação**

Este TII centra-se nos SFP existentes nas FFAA vistos à luz, quer das recentes alterações introduzidas pela “Reforma do Sistema de Formação Profissional”, aprovada pela RCM n.º 173/2007 (CM, 2007), e consubstanciada no DL n.º 396/2007, de 31 de dezembro (MTSS, 2007), quer do DL n.º 88/2006, de 28 de maio, que estabelece a regularização dos CET (MCTES, 2006).

Muito embora o tema “A Formação Profissional nas Forças Armadas” tenha um carácter bastante abrangente, atento o objetivo do trabalho, iremos restringir o seu âmbito apenas ao modelo de FP, tanto inicial, como obtida ao longo da carreira, de sargentos e praças que prestam serviço nos regimes de voluntariado e de contrato.

Assim, não será objeto de análise a formação de oficiais, dado que, salvo raras exceções (caso dos oficiais Fuzileiros, em que o ingresso para o RC só exige ter completado o ensino secundário), estes militares são já detentores de habilitação de nível superior.

Não será, igualmente, abordada, diretamente, a formação para ingresso nos Quadros Permanentes (QP), visto que essa formação se destina a militares que já efetuaram uma opção profissional, não sendo, como tal, expectável que exista a preocupação, por parte das FFAA, de lhes garantir as adequadas ferramentas para uma futura inserção no mercado de trabalho.

### **Objetivos da investigação**

Face à profunda reorganização dos CET ao nível do acesso, da estrutura de formação e das condições de ingresso no ensino superior que garantem, torna-se

conveniente, se não mesmo necessário, que se revisitem os SFP existentes nas FFAA, em particular os modelos de formação utilizados, com vista a aquilatar se estes continuam adaptados à realidade atual, ou se, pelo contrário, deverão ser objeto de alteração.

De facto, face ao DL n.º 88/2006, de 28 de maio, que estabelece a regularização dos CET (idem) impõe-se que seja analisada a viabilidade e oportunidade da aplicação deste modelo formativo nas FFAA, conseguindo-se, desta forma, associar às necessidades dos Ramos a valorização profissional dos seus elementos, de modo a que, no término dos contratos, estejam mais preparados para a oferta dum mercado de trabalho cada vez mais versátil e rigoroso. Por outro lado, caso optem pela passagem aos QP, essa formação possa resultar numa mais-valia para os Ramos, reduzindo as necessidades de eventuais formação posteriores.

Assim, estabelecemos como **objetivo geral** da nossa investigação a análise da viabilidade e oportunidade de se proceder a uma revisão dos SFP existentes nas FFAA, no que concerne aos modelos de formação, por forma a que todos os militares que optem por cessar o seu contrato, ou a isso sejam compelidos, possuam o nível 4 de FP e, como tal, competências certificadas e reconhecidas que facilitem a inserção no mercado de trabalho.

Como **objetivos específicos**, espera-se demonstrar que esse aumento do nível de FP se enquadra nas linhas orientadoras para o sistema de formação nacional, sendo, igualmente, a opção seguida por FFAA de outros países Europeus pertencentes à Organização para o Tratado do Atlântico Norte (OTAN).

Paralelamente, procuraremos demonstrar que, caso as FFAA venham a optar pelo aumento do nível de FP, esta opção terá um impacto positivo na Gestão de Recursos Humanos (GRH), em particular na sua capacidade de recrutamento e de retenção nas fileiras.

### **Metodologia da investigação**

Após uma fase de exploração e de delimitação do tema foi estabelecida a seguinte **Questão Central (QC)**:

**Em que medida deverão os SFP existentes nas Forças Armadas ser adaptados no sentido de passarem a proporcionar aos militares em RC uma FP de nível 4?**

No sentido de obter resposta a esta QC, foram levantadas as seguintes **Questões Derivadas (QD)**:

QD1: De que forma é que o atual enquadramento legal evidencia a necessidade de se apostar na FP como forma de acesso ao mercado de trabalho?

QD2: De que forma um aumento do nível de FP se refletirá na GRH nas FFAA,



nomeadamente ao nível da função de recrutamento e da capacidade de retenção nas fileiras?

QD3: De que forma têm as FFAA de países europeus pertencentes à OTAN organizado os seus SFP?

QD4: De que forma deverão os atuais SFP ser alterados por forma a darem resposta a uma eventual necessidade de proporcionar aos militares em RC uma FP de nível 4?

Para orientar o nosso estudo e no sentido de dar resposta à QC através das respostas às QD foram construídas as seguintes Hipóteses (Hip):

Hip1: O atual enquadramento legal, a nível nacional, decorrente da “Reforma do Sistema de Formação Profissional” continua a dar ênfase à realização de cursos de formação e, em particular, de CET, como forma de obtenção de qualificações para o ingresso no mercado de trabalho.

Hip2: Um aumento do nível de FP proporcionado pelos Ramos das FFAA aos seus militares em RC funcionará como um fator potenciador do recrutamento, traduzindo-se num aumento da adesão dos jovens à prestação de serviço nas FFAA, sendo, igualmente, um fator importante no aumento da capacidade de retenção dos militares.

Hip3: Os modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à OTAN têm privilegiado o aumento dos níveis de FP ministrada aos seus militares em RC.

Hip4: O aumento da formação ministrada aos militares em RC, no sentido de proporcionar o nível 4 de FP, é compatível com o modelo de RC.

O trabalho desenvolver-se-á em conformidade com a metodologia padrão de abordagem científica constante da Norma de Execução Permanente (NEP) n.º DE 218, de 15 de setembro de 2011, e respetivos anexos, tendo como base o método hipotético-dedutivo (IESM, 2011).

Para a identificação e formulação da QC, procedeu-se ao elencar de toda a legislação que suporta o edifício da FP, a nível nacional, e que, de alguma forma, possa ser relevante para o caso em análise. Conduziram-se, igualmente, algumas entrevistas exploratórias a individualidades que têm ou tiveram responsabilidades na área da Formação a nível dos Ramos das FFAA.

Com o objetivo de encontrarmos, de uma forma metódica, a resposta à QC, deduzimos várias QD a que nos propomos responder através da avaliação de Hip de trabalho formuladas.

Para a avaliação das hipóteses formuladas, recorreremos a entrevistas a alguns dos

responsáveis pelas áreas de Formação e de Pessoal da Marinha, Exército, Força Aérea e Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) do Ministério da Defesa Nacional, bem como ao estudo dos quadros conceptuais e legislativos que orientam o SFP nacional e militar.

A título de estudo comparativo, analisaremos, ainda que sucintamente, a forma como algumas FFAA de países Europeus pertencentes à OTAN, e que tenham SFP idênticos ao de Portugal, têm abordado esta matéria.

Constituirão, igualmente, objeto de análise, os anuários estatísticos dos Ramos das FFAA e da Defesa Nacional, bem como os dados resultantes de inquéritos efetuados a jovens por ocasião da sua participação no Dia da Defesa Nacional (DDN) e a militares que prestam serviço em RC nas FFAA. Serão, ainda, explorados dados existentes nas bases de dados do Sistema Integrado de Informação de Pessoal (SIIP) da Marinha, nomeadamente no que concerne a ingressos e saídas do RC, bem como outra informação eventualmente disponibilizada pelos órgãos de recrutamento e seleção dos Ramos.

Na elaboração do trabalho foi utilizada a ferramenta de referenciação incorporada no *Microsoft Word* 2010.

### **Organização geral do estudo e conteúdo**

O trabalho compreende, para além desta introdução, quatro capítulos e as conclusões. No primeiro capítulo, são analisados os motivos que conduziram à necessidade da reforma do SFP, bem como as suas implicações, nomeadamente no que concerne à importância de cursos de formação para acesso ao mercado de trabalho. O segundo capítulo abordará a problemática da atratividade da prestação de serviço em RC nos Ramos das FFAA, da sua capacidade de retenção de efetivos e da forma como estes dois fatores são, atualmente, influenciados pela FP que é ministrada durante a permanência dos militares nas fileiras. No terceiro capítulo será efetuada uma análise comparativa da forma como as FFAA de alguns países da OTAN têm abordado a temática da FP, em especial com o objetivo de avaliar se o aumento do seu nível tem sido encarado como uma forma de aumentar a atratividade e a capacidade de retenção. O quarto e último capítulo será dedicado à análise dos modelos de formação utilizados pelos Ramos das FFAA com vista a aquilatar se esses modelos, face à reforma do SFP nacional, deverão ser objeto de alteração e de que forma essa alteração poderá ser efetuada, tendo em linha de conta o atual modelo de prestação de serviço em RC. Por fim procede-se à formulação de conclusões e recomendações, sintetizando a lógica de demonstração das Hip enunciadas.

## 1. A Formação Profissional. Enquadramento legal

### a. Introdução

As variadas e complexas alterações nas instituições e na sociedade decorrentes, quer da globalização, quer da introdução de novas tecnologias, têm levado a que os trabalhadores sejam constantemente confrontados com a imperiosa necessidade de se movimentarem num ambiente imprevisível e de rápida mudança, que implica uma capacidade de adaptação permanente, bem como o contínuo questionar sobre as metas profissionais por si traçadas e as formas de as alcançar.

Assim, a possibilidade de acesso generalizado e contínuo a atividades educativas e de formação assume-se como uma forma de garantir, a todos os cidadãos, a aquisição e atualização de saberes e de instrumentos imprescindíveis à sua adaptação às atuais condições de vida, sejam elas sociais, culturais, económicas ou políticas (Coimbra, et al., 2001).

Nestas circunstâncias, não é de estranhar que, nestes últimos anos, tenha sido dada especial ênfase à necessidade do estreitamento da relação entre a formação e o trabalho. Segundo Coimbra (2001), transparece a ideia de que, entre a formação e o trabalho, existe desfasamento e desarticulação funcional, *“visto que nem sempre é possível encontrar uma saída no mundo do trabalho para todos aqueles que ingressam no mundo da formação”* (idem, p. 30).

Segundo Cresson (1996), a ideia base é a de que, no mundo atual, caracterizado por um ambiente de mudança contínua e acelerada, a reconversão profissional permanente torna-se um imperativo, pelo que constitui um desafio às políticas educativas assegurar, a todos os cidadãos, o acesso permanente à formação (Cresson, 1996).

Para tal, pressupõe-se que, da parte dos sistemas de educação e de formação, exista uma resposta flexível e diversificada, em termos da oferta educativa e formativa, ou ainda, complementarmente, sistemas de validação que integrem as competências adquiridas através da experiência de trabalho.

A necessidade sentida, em Portugal, de reformar o SFP, residiu, fundamentalmente, no facto de se ter posto em causa a capacidade do sistema, tal como estava implementado, de dar resposta a este desafio.

### b. A situação pré-reforma. O Sistema Nacional de Certificação Profissional

Tendo em consideração a relevância da FP como *“instrumento de valorização dos recursos humanos indispensáveis ao funcionamento das empresas e à sua modernização”*, bem como *“a importância estratégica da formação profissional dos trabalhadores, tanto*

*nas empresas como na administração pública, para assegurar maior qualidade e produtividade do trabalho”* (CPCS, 1991, p. 3) foi celebrado, em 1991, entre o Governo e os Parceiros Sociais, o então designado Acordo de Política de Formação Profissional, que defendia a criação de condições para a generalização e intensificação, quantitativa e qualitativa, da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação.

Na sequência da celebração deste acordo, foi criado, em 1992, com a publicação do DL n.º 95/92, de 23 de maio, o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP) (MESS, 1992), posteriormente regulamentado pelo Decreto Regulamentar (DR) n.º 68/94, de 26 de novembro (MESS, 1994), por referência aos DL n.º 401/91 e n.º 405/91, ambos de 16 de outubro (MESS, 1991a) (MESS, 1991b).

Os principais objetivos estabelecidos para o SNCP eram, entre outros, orientar a oferta formativa para as qualificações necessárias, facilitar a empregabilidade pela transparência das qualificações e promover a formação ao longo da vida.

As funções assumidas incluíam a orientação da oferta de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida<sup>1</sup>, a promoção da motivação para a atualização das certificações obtidas<sup>2</sup> através do reconhecimento de competências acrescidas e a incorporação de mecanismos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) adquiridas por vias não formais, dando relevo a estas aprendizagens e orientando para processos de aprendizagem ao longo da vida.

Para além destes aspetos, o SNCP assumia, igualmente, uma função regulamentadora, definindo condições específicas de acesso à certificação, quando tal se justificasse, nomeadamente quando se tratasse de profissões cujo exercício dependesse da posse de um título.

Neste contexto, a Certificação Profissional (CP) era a comprovação de que um indivíduo era detentor das competências e/ou de outras condições exigidas para o exercício de uma determinada profissão ou atividade profissional.

Esta comprovação concretizava-se através da emissão, por uma entidade oficial, a entidade certificadora, de um Certificado de Aptidão Profissional (CAP). A CP era essencial aos trabalhadores de determinadas profissões ou atividades cujo exercício exigisse a posse de um CAP, aos trabalhadores com qualificações comprovadas que pretendessem exercer a sua profissão noutros países da União Europeia (UE), e aos trabalhadores com qualificações comprovadas, adquiridas noutros países, que

---

<sup>1</sup> Com base nos referenciais de formação produzidos pelo próprio SNCP.

<sup>2</sup> Tendo como referência perfis profissionais atualizados.

pretendessem inserir-se no mercado de trabalho nacional. O CAP poderia ser obtido por formandos que concluíssem, com aproveitamento, cursos de FP reconhecidos pelas entidades certificadoras, bem como por trabalhadores com comprovada experiência profissional e que cumprissem os requisitos exigidos<sup>3</sup>. Poderia, ainda, obter o CAP, pela via de equivalência de títulos, o trabalhador que adquirisse qualificações em países comunitários ou terceiros.

Ou seja, o SFP, tal como se encontrava estabelecido, dava resposta, pelo menos em teoria, às necessidades dos trabalhadores e das organizações. Na prática, no entanto, registavam-se alguns constrangimentos que impediam que os objetivos traçados fossem alcançados. Estes constrangimentos traduziam-se na inexistência de um sistema efetivo de certificação da FP, capaz de orientar a procura e a oferta de formação e de permitir o reconhecimento da formação realizada. De facto, a cada saída profissional encontrava-se associada uma formação específica, certificada na sua totalidade. A inexistência de ações de formação modularizadas e da certificação dos módulos em lugar da certificação da ação de formação global impedia a capitalização dos mesmos em mais do que uma qualificação.

Paralelamente, verificava-se a generalização, através do sistema de certificação, do que devia constituir uma exceção: a limitação do acesso ao exercício profissional, que apenas seria justificável para profissões cujo exercício dependesse da posse de um título (profissões regulamentadas).

Para além destes aspetos, o facto do RVCC, no que se refere a competências profissionais, nunca ter sido, em termos práticos, implementado, por inexistência de referenciais de competências, levou a que o acesso a uma profissão ficasse restringido à via da formação.

### **c. A reforma do Sistema de Formação Profissional**

Não obstante o elevado esforço em qualificação profissional entretanto realizado, Portugal continuava a registar níveis elevados abandono e saída escolar precoce, com impacto nos níveis de qualificação de grande parte da população, em geral baixos (CM, 2007). Esta situação tornava urgente o aumento da qualificação da população, elevando as taxas de conclusão do nível secundário de escolaridade dos jovens e, simultaneamente, recuperando os níveis de qualificação dos adultos. A prossecução deste desiderato passava, no entender do Conselho de Ministros (CM), por duas linhas de ação: a primeira, o aumento e diversificação da oferta de cursos profissionalizantes que conferissem dupla

---

<sup>3</sup> Mediante análise curricular, entrevista e eventual prova de avaliação.

certificação, para os jovens; e a segunda, a expansão da oferta de cursos de educação e formação, o desenvolvimento da formação contínua e o alargamento e consolidação do sistema de RVCC, para os adultos.

A necessidade de concretizar estas linhas de ação veio originar a um conjunto de medidas tendentes à reforma do SFP, e que adiante se procuram analisar na perspetiva de identificar as suas implicações para os sistemas de formação dos Ramos das FFAA.

De entre elas, salientam-se, por serem medidas estruturantes e com interesse para o presente trabalho, a reformulação das instituições e regulação da formação e a estruturação de uma oferta de formação relevante e certificada.

### **(1) As instituições e a regulação da formação**

Um dos principais constrangimentos que a maioria dos autores aponta ao anterior SFP era o facto da produção de perfis profissionais e de referenciais de formação e certificação se encontrar fortemente limitada pela dispersão institucional de competências, aliada à excessiva ligação a dimensões de regulação do mercado de trabalho. Tornava-se, assim, necessário assegurar a separação entre a certificação da formação e reconhecimento de adquiridos, a implementar por via do futuro **Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)**, e a regulação de acesso às profissões regulamentadas, através do **Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (SRAP)**.

O **SNQ**, peça chave no desenvolvimento do sistema, veio a ser criado em dezembro de 2007, com a publicação do DL n.º 396/2007, de 31 de dezembro, em articulação com o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), tendo como objetivo fundamental, promover a elevação da formação de base da população ativa, através da progressão escolar e profissional (MTSS, 2007).

A sua estratégia de desenvolvimento passa por assegurar que toda a formação e todas as aprendizagens sejam relevantes para o desenvolvimento pessoal e para as empresas, bem como para a progressão escolar e profissional dos cidadãos, através de formação de dupla certificação, inserida no **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**, ou através de um processo de RVCC. Com a criação do SNQ e, concretamente, através do CNQ, pretende-se garantir a relevância dos referenciais de formação, ou seja, assegurar a sua rápida e permanente atualização e difusão pelos promotores de formação.

Constituem elementos essenciais do SNQ: o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ); o CNQ; os referenciais de formação; as Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD); a comprovação das qualificações; a Caderneta Individual de Competências (CIC); o RVCC; a dupla certificação; e as modalidades de formação (idem).

O QNQ, regulado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho (SEEF, et al., 2009), define a estrutura de níveis de qualificação, incluindo os requisitos de acesso e a habilitação escolar a que correspondem, tendo em conta o QEQ, com vista a permitir a comparação dos diferentes sistemas dos estados membros. A relação entre os níveis de educação e formação e os níveis de qualificação é estabelecida de acordo com a Tabela 1.

No Anexo A encontram-se representados os sistemas de educação e formação em Portugal.

**Tabela 1 - Correspondência entre os níveis de educação/formação e os níveis de qualificação (idem).**

Níveis de educação e de formação	Nível de Qualificação
2.º Ciclo do ensino básico Nível 1 de formação	1
3.º Ciclo do ensino básico Nível 2 de formação	2
Ensino secundário, via de prosseguimento de estudos Nível 3, sem conclusão do ensino secundário	3
Ensino secundário e nível 3 de formação	4
Nível 4 de formação	5
Bacharelato e licenciatura	6
Mestrado	7
Doutoramento	8

O funcionamento do SNQ assenta em três órgãos: O Conselho Nacional da Formação Profissional, responsável pela aprovação dos perfis e referenciais de formação e de reconhecimento; os Conselhos Sectoriais para a Qualificação, responsáveis pela identificação, em permanência, das necessidades de atualização do Catálogo, propondo novas qualificações ou a reestruturação de referenciais e colaborando com a Agência Nacional para a Qualificação, I. P. (ANQ), nos trabalhos conducentes a essa atualização; e a ANQ, que elabora os referenciais de competências e de formação e atualiza o Catálogo.

Para além do SNQ, foi posteriormente criado, através do DL n.º 92/2011, de 27 de julho (MTSS, 2011), o SRAP, que tem como função específica a produção de normas de acesso e de exercício de profissões que, por razões de interesse coletivo, deverão ser de acesso regulamentado, obrigando à posse da necessária aptidão profissional.

A criação do SRAP veio garantir a coerência do sistema de regulação de acesso a profissões, concentrando os instrumentos de regulação nas áreas profissionais efetivamente regulamentadas e impedindo a confusão entre estas e as de acesso livre. Assim, as profissões cujo acesso é, e deve ser livre, deixam de ser objeto de pesados e complexos processos de definição de normas de certificação da aptidão profissional. Nestes casos, o que importará é a certificação das competências obtidas por via da formação ou por via da

experiência adquirida ao longo da vida, através de um processo RVCC.

## **(2) Oferta de formação relevante e certificada**

Uma das maiores limitações do anterior sistema residia no facto de existirem processos formativos desenquadrados das reais necessidades de desenvolvimento dos indivíduos e das empresas. Nesta perspetiva, foi entendido como essencial identificar e atualizar os perfis de competências considerados relevantes para o tecido produtivo e os referenciais de formação que permitam o seu desenvolvimento. Estes referenciais de competências e de formação tomam forma no CNQ, ferramenta aberta e flexível, objeto de uma permanente e contínua atualização, por forma a assegurar a constante pertinência e adequação às necessidades das empresas, organizações e trabalhadores (CM, 2007).

O CNQ, criado através do DL n.º 396/2007, de 31 de dezembro (MTSS, 2007), e estruturado e organizado pela Portaria n.º 781/2009, de 23 de julho (MTSS, 2009), adota as orientações e recomendações do "*European Qualification Framework*" (EQF), contemplando o conjunto de perfis profissionais<sup>4</sup>, os referenciais de formação e os critérios para reconhecimento pela via da experiência<sup>5</sup>, organizando-se numa lógica de dupla certificação. Deverá dar resposta a todas as modalidades de educação e formação para jovens<sup>6</sup> e adultos<sup>7</sup>, e permitir:

- O acesso a qualificação profissional reconhecida para todos os itinerários;
- O acesso a itinerários de qualificação modularizados em UFCD<sup>8</sup> e capitalizáveis para uma ou mais qualificações;
- O acesso ao RVCC de competências profissionais, em todas as qualificações, através da demonstração e avaliação das competências adquiridas face ao referencial.

No contexto do CNQ, os referenciais de formação correspondem ao conjunto de informação que orienta a organização e desenvolvimento da formação, em função do perfil profissional ou do referencial de competências associado. Encontra-se organizado de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, sendo as componentes de formação de base e de formação tecnológica estruturadas em UFCD.

As UFCD são unidades de aprendizagem, passíveis de certificação autónoma e de integração em um ou mais percursos formativos referidos no CNQ, e que permitem a aquisição de competências certificadas.

---

<sup>4</sup> Inclui todos os perfis e referenciais aprovados no SNCP.

<sup>5</sup> Referenciais para efetuar o RVCC Profissional.

<sup>6</sup> Cursos de Aprendizagem, Cursos Tecnológicos, Cursos de Educação Formação e CET.

<sup>7</sup> Cursos de Educação e Formação de Adultos (CEFA), CET, etc..

<sup>8</sup> Módulos de 25 ou 50 horas de formação.



Em Portugal para além dos défices de qualificação, existe, também, um claro défice de certificação, isto é, as competências que os indivíduos efetivamente têm, não estão, na maioria dos casos, reconhecidas. Neste âmbito, o alargamento da capacidade RVCC, na sua vertente escolar e profissional, assume-se como um processo único e integrado para fazer face ao défice de certificação. Para a eficácia deste processo é criada uma CIC onde será registado todo o investimento em formação realizado ao longo da vida, quer seja pelo CNQ, possibilitando uma certificação direta das competências adquiridas, quer de outra formação não inserida no CNQ.

A CIC constitui, desta forma, um instrumento essencial para os ativos que desenvolvem a sua formação ao longo da vida, possibilitando o registo dos créditos e das competências adquiridas em formação certificada ou não certificada, sendo relevante para a aquisição de uma qualificação, quer pela via da formação, quer pela via do RVCC.

A obtenção de um Diploma de Qualificação poderá ocorrer pela via da formação, pela experiência profissional ou, ainda, pela equivalência de títulos.

A conclusão de uma ou mais UFCD dos referenciais de formação do CNQ que não permita, de imediato, a obtenção de qualificação, ou a conclusão de um processo de RVCC, é comprovada por um certificado de qualificações.

A conclusão com aproveitamento de uma ação de formação certificada não inserida no CNQ é comprovada por certificado de FP.

Quer os diplomas, quer os certificados, são emitidos pelas entidades formadoras que integram a rede do SNQ.

#### **d. Os Cursos de Especialização Tecnológica**

Os CET, como formação pós-secundária não superior conferente de qualificação profissional do nível 4, foram pela primeira vez regulamentados em 1999, através da Portaria n.º 989/99, de 3 de Novembro, tendo sido, posteriormente, objeto de diversas alterações, até à sua versão atual constante do DL n.º 88/2006, de 23 de maio (MCTES, 2006).

De acordo com este DL, a qualificação profissional de nível 4 poderá ser obtida através da conjugação de uma formação secundária, geral ou profissional, com uma formação técnica pós-secundária.

O plano de formação de um CET integra uma componente de formação geral e científica, uma componente de formação tecnológica e uma componente de formação em contexto de trabalho.

A quem termine com aprovação todas as unidades de formação que constituem um CET é atribuído um Diploma de Especialização Tecnológica (DET), dando este diploma acesso a um CAP emitido no âmbito do SNCP.

Entretanto, com a criação do SNQ (MTSS, 2007), o anterior SNCP, onde se enquadrava a certificação por CAP, ficou esvaziado de significado, tendo todos os perfis profissionais e referenciais de formação aprovados no SNCP, em que se incluem os que se encontram associados a uma FP de nível 4, sido integrados no CNQ.

A consulta efetuada ao CNQ (ANQ, 2012) permite constatar que, das quinhentas e trinta e duas qualificações que atualmente integram o CNQ, apenas trinta correspondem ao nível 5 de qualificação do QNQ. Ou seja, em termos concretos, apenas estas trinta qualificações têm como requisito a titularidade de uma FP de nível 4, o que significa que, apenas para estas, será necessário um CET. No entanto, ter-se-á que ter em linha de conta que o CNQ é uma ferramenta aberta e flexível, objeto de uma permanente e contínua atualização, pelo que é expectável que o número de qualificações correspondentes ao nível 5 de qualificação venha, no futuro, a sofrer um incremento, como consequência da adequação permanente às necessidades das empresas e das organizações.

Um outro aspeto que importa realçar é o facto de nenhuma das trinta qualificações correspondentes ao nível 5 de qualificação ser passível de obtenção por via de RVCC profissional. Aliás, da totalidade das qualificações que atualmente constam do CNQ, apenas noventa e cinco têm associados referenciais para o RVCC, com as correspondentes competências chave e competências profissionais. Ou seja, apesar do atual SFP ter, de facto, produzido alguns efeitos no que concerne ao reconhecimento das competências que os indivíduos efetivamente possuem, ainda se encontra bastante longe do objetivo de permitir o acesso ao RVCC de competências profissionais em todas as qualificações, através da demonstração e avaliação das competências adquiridas face aos referenciais constantes do CNQ.

#### **e. Síntese conclusiva**

A análise efetuada ao enquadramento legal do SFP nacional e, em particular, às alterações introduzidas pela reforma do sistema decorrente da RCM n.º 173/2007, permite-nos concluir que a realização de cursos de formação continua a ser a forma preferencial de obtenção de qualificações para o ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, a figura de curso de formação certificado, que conferia o acesso a uma e só uma profissão, ficou esvaziada de significado. O curso de formação deixou de ser um todo indivisível, para passar a ser um conjunto de módulos, designados por UFCD, cada

um dos quais objeto de certificação de *per si*, e que, na sua totalidade, dão forma a um referencial de formação e, consequentemente, conferem uma dada qualificação.

O facto de existirem UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre referenciais de formação, assegura a mobilidade plena entre as diferentes modalidades de formação e entre as diversas qualificações.

Foi possível concluir, igualmente, que o sistema passou a considerar, de facto, a possibilidade de obtenção de qualificações por via do RVCC profissional, muito embora esta possibilidade seja, de momento, ainda bastante incipiente. Neste âmbito, ficou clara a importância da CIC como instrumento essencial para o registo dos créditos e das competências adquiridas em formação certificada ou não certificada, sendo relevante para a aquisição de uma qualificação, quer pela via da formação, quer pela via do RVCC.

Constatámos, ainda, que, embora em termos legais, a atribuição do nível 4 de FP, correspondente ao nível 5 de qualificação do QNQ, possa ocorrer com base na avaliação de competências profissionais, o CNQ ainda não contempla esta via. O CET continua, assim, a ser a única forma de obtenção de uma qualificação de nível 5, pelo que, não obstante ser reduzido o número de qualificações deste nível existente no CNQ, é um fator a considerar na definição do modelo de formação dos militares em RC.

Assim, consideramos validada e confirmada a Hip1, tendo sido dada resposta à QD1.

## 2. A formação profissional e a GRH. A atratividade e a retenção

O ritmo de mudança aumentou dramaticamente nas últimas décadas, gerando incessantes transformações nas organizações e na sociedade e tornando difícil definir estratégias estáveis e prolongadas no tempo. Hoje em dia, a instabilidade dos mercados económicos e financeiros e a tão falada globalização colocam em causa o paradigma da gestão estratégica a médio e longo prazo.

A GRH nas organizações não está, como não poderia deixar de acontecer, imune a este problema. O incessante avanço tecnológico tem conduzido rapidamente à necessidade de reestruturação das organizações, ao redesenho de cargos e funções, bem como à subsequente reconversão de perfis de desempenho, de formação e profissionais.

Assim, as organizações têm vindo a ser confrontadas com um ambiente cada vez mais complexo em termos de GRH, principalmente no que se refere ao recrutamento e retenção de ativos. A realização pessoal, o reconhecimento dos seus pares e das chefias, a progressão na carreira, a remuneração e a qualidade de vida no trabalho, ganham, atualmente, cada vez mais importância.

A todos estes desafios quais serão as respostas mais adequadas por parte da GRH?

Para compreendermos esta questão, temos que perceber que, ao falarmos, atualmente, em GRH - ou em gestão das pessoas, designação por muitos considerada como a mais adequada – somos inevitavelmente conduzidos a algumas ideias, aparentemente consensuais: o papel fundamental das pessoas para as organizações, a importância vital do conhecimento e a necessidade da organização ser capaz de gerir, em seu proveito, esta complexidade.

Assim, uma organização que não consiga atrair, desenvolver, reter e aproveitar o seu capital humano, corre o risco de desperdiçar, em favor de terceiros, recursos de valor inestimável.

Tal não significa, no entanto, que a organização não deva investir no desenvolvimento dos seus trabalhadores. Pelo contrário, o investimento nas pessoas é de crucial importância e, para que esse investimento não se perca, é necessário interiorizar que não é suficiente ter, mas sim, desenvolver, reter e aproveitar.

Neves (2002), ao falar dos diversos fatores que afetam uma organização, referia que a formação deverá ser encarada, não como um custo, mas sim como um investimento: *“Daí o enorme esforço que todas as organizações colocam na formação dos seus quadros, pois estamos perante um investimento, talvez o único com retorno assegurado, pese embora o discurso economicista, que entende a gestão à boa maneira contabilística (a duas colunas*

– o deve e o haver), esquecendo o investimento e, muitas das vezes, o que é grave, confundindo investimento com custos” (Neves, 2002, p. 85).

O mesmo autor, em artigo publicado no Jornal Defesa e Relações Internacionais, refere, ainda, que *“A valorização do “capital humano”, por via da sua qualificação, é um ponto decisivo do desempenho organizacional moderno em que importa apostar convictamente. Esta será, porventura, a postura a mais correcta para manter as organizações dinâmicas e actuates, atenta a mudança acelerada que caracteriza o meio ambiente em que, hoje, se inserem.”* (Neves, 2007).

A formação é, desta forma, um instrumento de crucial importância para a GRH, devendo, como tal, ser enquadrado na estratégia da Organização, uma vez que implica custos dos quais se espera que resultem ganhos. Os custos, tal como anteriormente mencionado, deverão ser encarados como investimento. Os eventuais ganhos, no que concerne à GRH nas FFAA, serão, indubitavelmente, o aumento da atratividade da prestação de serviço militar e a capacidade de retenção de efetivos.

#### **a. A atratividade do serviço militar**

Abordar a atratividade que a prestação do serviço militar, em RV ou RC, exerce nos jovens, no contexto deste trabalho, implica, antes de mais, que se avalie qual o efeito que uma eventual FP ministrada nas FFAA, ou, mais precisamente, a perceção da possibilidade dessa formação, exerce sobre os potenciais candidatos.

Esta análise pode e deve ser feita em dois momentos distintos: antes do jovem ingressar nas FFAA e, num momento posterior, no decorrer da prestação de serviço. Isto, sem prejuízo do facto de, salvo melhor opinião, os indicadores mais fiáveis corresponderem aos dados obtidos antes do ingresso ou na altura em que este se efetiva.

A atratividade das FFAA e de cada Ramo, em particular, bem como a atitude dos jovens perante a possibilidade de ingressarem nas FFAA, tem sido exaustivamente avaliada com base em inquéritos levados a efeito por ocasião da realização do DDN. O estudo mais recente, realizado pela DGPRM em colaboração com o Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa (CESNOVA), contém diversos indicadores que nos permitem tirar ilações sobre o papel desempenhado pela FP ministrada na forma como os jovens encaram as FFAA e na sua decisão em ingressar em qualquer dos Ramos.

Com base no mencionado estudo é possível concluir que, em termos de atratividade (a qual não pressupõe, à partida, qualquer decisão em ingressar nas FFAA), o Exército suscita maior interesse por parte dos jovens, seguido pela Força Aérea e, finalmente, pela

Marinha (Gráfico 1). Esta tendência tem sido praticamente constante de 2005 a 2010 (DGPRM, 2010, p. 70).

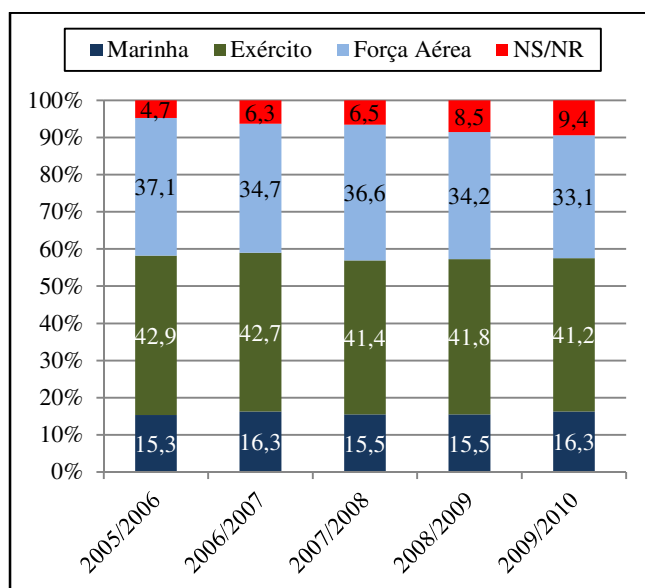


Gráfico 1 - Evolução da atratividade dos ramos das FFAA (2004 a 2010) (idem, p. 71).

No que se refere à justificação da apreciação dos Ramos das FFAA, baseada num conjunto de indicadores em que se inclui a oportunidade de formação e qualificação proporcionada por cada Ramo, os dados obtidos são os que constam da Tabela 2.

Tabela 2 - Justificação da preferência por Ramo (%) (idem, p. 75).

Justificação da Preferência	Ramo		
	Marinha	Exército	Força Aérea
Porque tem familiares ou amigos nesse ramo	27,9	41,4	29
Pelo prestígio que tem na sociedade	18,8	33,2	46,2
Porque é o que conhece melhor	22,2	47,8	27,6
Pelas missões humanitárias e de apoio à paz em que participa	13,5	64,7	20,7
Pela forma como está organizado	24	41,9	32,1
Pelos valores e cultura militar	21,4	52,1	25,2
Pelas missões que desenvolve no país	16,7	51,6	30,5
Pela formação/qualificação que proporciona	19,2	43	36,9
Pelos equipamentos que tem	12,7	37	49,4

Apenas no caso da Força Aérea a qualificação e formação, como fator justificativo

da atratividade, assume alguma relevância. De referir, no entanto, que, mesmo para este Ramo, a percepção de qualificação e formação, como fator de atratividade, surge apenas em terceiro lugar, não sendo um fator determinante na atratividade da Força Aérea.

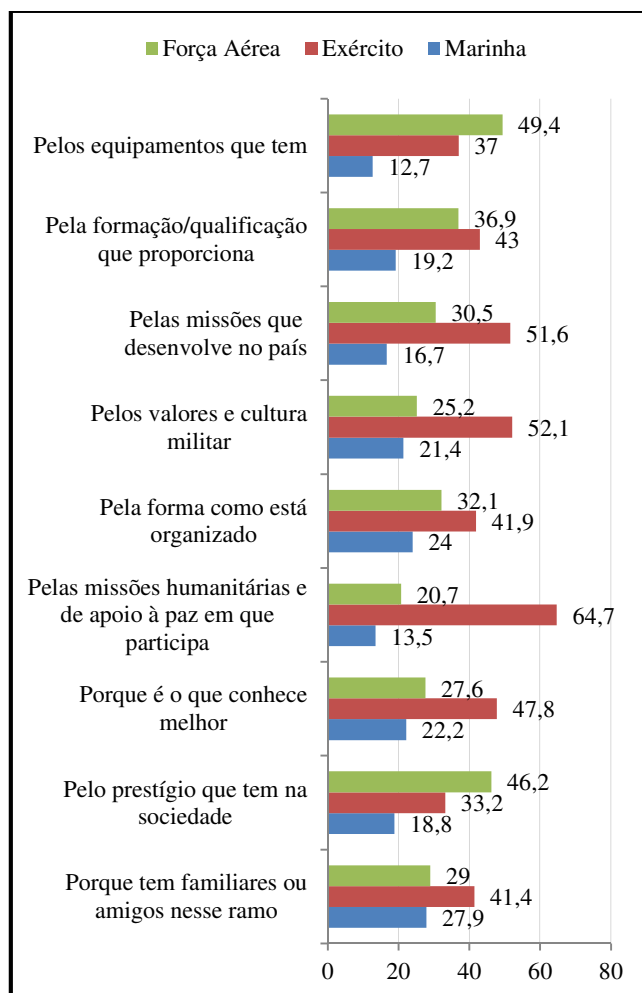


Gráfico 2- Justificação da preferência por cada Ramo (%) (ibidem).

Restringindo o universo de análise aos jovens que manifestam interesse ou predisposição em ingressar nas FFAA, os pressupostos em que essa atitude assenta não diferem, substancialmente, dos anteriormente enunciados.

Analisando a distribuição dos jovens que se manifestam predispostos a ingressar nas FFAA pelos diferentes Ramos, bem como as motivações que justificam essa escolha, verifica-se que o Ramo sobre o qual recai maior preferência é o Exército, seguido pela Força Aérea e, por último, pela Marinha. De relevar que estas conclusões se encontram em consonância com os dados relativos à globalidade dos participantes no DDN.

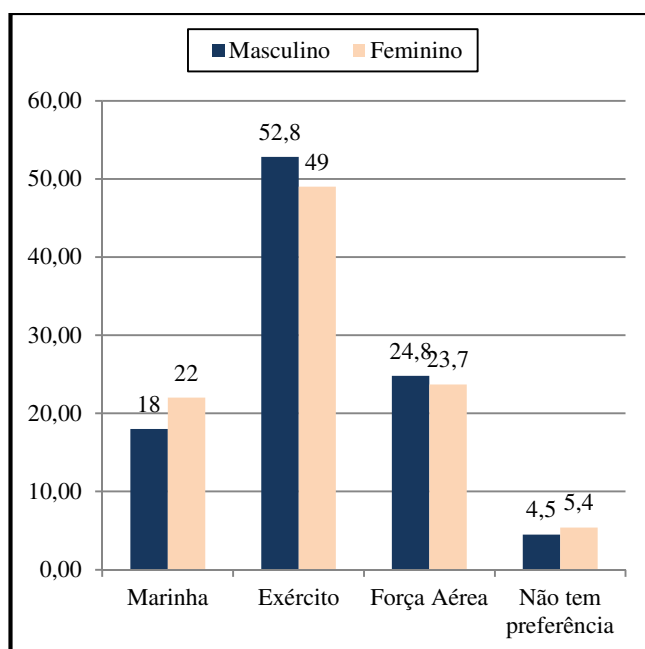


Gráfico 3 - Ramo de preferência para ingresso, por género (%) (idem, p. 84).

Existe, igualmente, uma relação entre os níveis de habilitações e o Ramo em que os jovens pretendem efetuar o ingresso. O Exército é, a semelhança do já verificado para a globalidade dos jovens que participaram no DDN, o Ramo em que recai maior preferência em todos os níveis de escolaridade, apesar de existir uma predisposição menor para o ingresso à medida que o nível de escolaridade aumenta. Situação inversa ocorre com a Força Aérea, cujo nível de interesse aumenta com a elevação das qualificações. No caso da Marinha, não se regista oscilação significativa com o nível de habilitações.

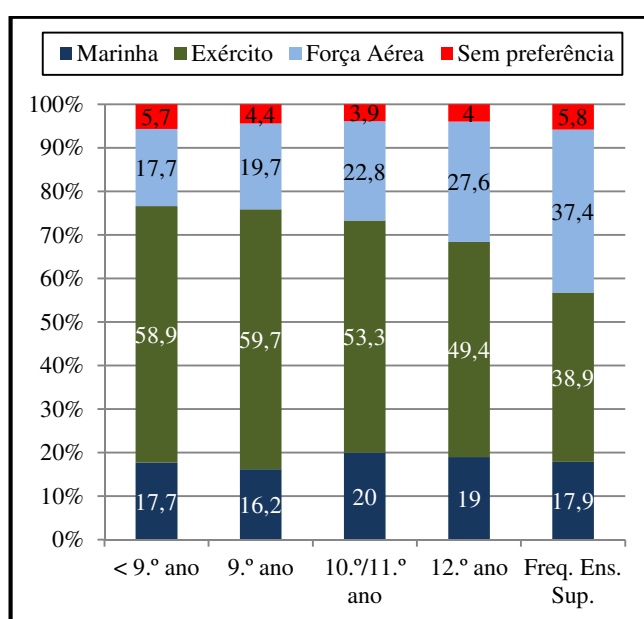


Gráfico 4 - Variação da preferência do Ramo, por escolaridade (idem, p. 85).



De acordo com a DGPRM, as razões invocadas pelos jovens para justificar o interesse no ingresso abrangem aspetos simbólicos, elementos respeitantes à natureza das FFAA, bem como aspetos de cariz mais instrumental (possíveis vantagens) (idem, p. 87). Os principais motivos prendem-se, essencialmente, com a atração pelas atividades e missões das FFAA e com o desafio e aventura que a profissão representa. A FP de que poderão usufruir surge apenas em terceiro lugar, com um peso idêntico à possibilidade de participar em missões humanitárias e de apoio à paz, ao ordenado, à possibilidade de concorrer aos QP das FFAA e ao prestígio social dos militares.

**Tabela 3- Motivos de ingresso nas FFAA<sup>9</sup> (ibidem, p. 87).**

Motivo de Ingresso	2009/2010
Atração pelas atividades e missões das FFAA	49,5%
Pelo desafio e aventura	46,1%
<b>Adquirir formação profissional</b>	<b>24,9%</b>
Participar em missões humanitárias e de apoio à paz	24,0%
Pelo ordenado	19,4%
Concorrer aos QP das FFAA	18,4%
Prestígio social dos militares	17,3%
Atração pela cultura e características da vida militar	13,9%
Conjunto de incentivos atrativos	12,4%
Adquirir independência económica e familiar	11,9%
Concorrer aos QP das Forças de Segurança	10,1%
Por ter amigos nas FFAA	5,1%
Não ter emprego	4,4%
Não conseguir arranjar outro emprego	3,4%

A análise dos motivos justificativos da decisão de ingresso, em função do Ramo em que pensam ingressar, permite concluir que, independentemente do Ramo, a possibilidade de adquirir FP não constitui a razão primordial. De facto, esta razão, no caso da Marinha, surge em nono lugar, no Exército em oitavo e, apenas na Força Aérea, constitui o terceiro motivo mais invocado.

O estudo em apreço conclui, ainda, que, no caso do Exército, a predisposição para ingresso é justificada pelos aspetos de natureza mais simbólica que caracterizam as FFAA. Ou seja, os jovens tencionam ingressar “*pelo desafio e aventura que as Forças Armadas proporcionam, pelas próprias características da vida militar, pela atração das atividades que as Forças Armadas desenvolvem e pela intenção de participar em missões de paz*” (idem, p. 89).

<sup>9</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%.

Tabela 4 - Motivos para o ingresso dos jovens, por Ramo das FFAA<sup>10</sup> (idem, p. 88).

Motivo de Ingresso	Ramo (%)		
	Marinha	Exército	Força Aérea
Atração pelas atividades e missões das FFAA	16.9	<b>54.9</b>	23.7
Concorrer aos QP das FFAA	<b>20.7</b>	45.5	<b>28.3</b>
Prestígio social dos militares	18.4	50.1	25.3
Concorrer aos QP das Forças de Segurança	17.1	51.6	24.2
Conjunto de incentivos atrativos	18.5	48.9	25.8
Pelo desafio e aventura	17.7	52.9	24.3
Participar em missões humanitárias e de apoio à paz	17.6	<b>56.2</b>	20.9
Adquirir independência económica e familiar	<b>20.1</b>	47.3	25.8
<b>Adquirir formação profissional</b>	<b>18</b>	<b>48.6</b>	<b>27.7</b>
Pelo ordenado	18.2	47.3	<b>28.4</b>
Por ter amigos nas FFAA	18.7	47	25.1
Atração pela cultura e características da vida militar	18.4	53.7	23.1
Não ter emprego	18.7	44.9	25.3
Não conseguir arranjar outro emprego	17.8	43.9	26.5

No caso da Marinha e da Força Aérea, a intenção é justificada, não por aquilo que as FFAA representam, mas mais por aquilo que possibilitam. Ou seja, “o ingresso é encarado claramente numa perspectiva de instrumento útil para aceder a uma outra situação socioprofissional. (...) é valorizada a questão do vencimento, a atratividade dos incentivos, a possibilidade de aceder aos quadros permanentes das Forças Armadas e de Segurança, a valorização da formação profissional proporcionada, bem como o prestígio social da profissão militar” (ibidem).

Uma vez analisada a perceção que os jovens, em geral, têm das FFAA e, em particular, os motivos que os poderão levar a ingressar em qualquer dos Ramos, importa, agora, avaliar as razões que levaram aqueles que, de facto, consumaram essa intenção, a optarem pela prestação de serviço militar e a escolherem um Ramo e uma classe/especialidade específica. Só assim será possível aquilatar, de uma forma mais concreta, o papel desempenhado pela perspectiva de uma eventual FP na opção de dar início a um percurso profissional nas FFAA.

<sup>10</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%.

A caracterização dos militares em RV e RC foi já objeto de estudo por parte da DGPRM, em colaboração com o CESNOVA. Este estudo, elaborado com base em inquéritos abrangendo uma amostra significativa de militares, fornece alguns indicadores que permitem concluir sobre o papel da FP na decisão de ingresso e na escolha do Ramo e da classe/especialidade.

Assim, de acordo com a DGPRM (2008), o perfil de motivos apontados para o ingresso em cada um dos Ramos é o que consta da Tabela 5. É possível verificar que a atração pelas atividades e missões das FFAA e a participação na defesa e representação do país são os motivos de ingresso mais transversais aos três ramos e, simultaneamente, os com maior expressão.

**Tabela 5 - Motivos justificativos do ingresso em RV/RC, em cada um dos Ramos<sup>11</sup> (idem, p. 34).**

Motivo Justificativo	Marinha	Exército	Força Aérea
Atração pelas atividades e missões das FFAA	5.50	5.43	5.23
Obter alguma segurança profissional	5.37	4.74	5.44
Atração pelos valores característicos da vida militar	5.15	4.75	4.99
Servir Portugal/participar na defesa e representação do país	5.43	5.22	5.16
Não ter emprego	2.56	2.49	2.62
Não conseguir arranjar outro emprego	2.14	2.09	2.19
Para sair de casa ou da região	1.89	1.86	1.90
Por tradição ou influência familiar	2.48	2.42	2.25
Por ter amigos nas FFAA	2.71	2.69	2.32
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	4.11	3.96	4.19
Para ter uma profissão remunerada	4.57	4.02	4.70
Pelo prestígio social dos militares	4.24	3.77	4.03
Possibilidade de conhecer novos lugares	5.06	4.46	4.14

O ingresso na Força Aérea ou na Marinha é justificado com a obtenção de segurança profissional. Este facto, conjugado com uma duração máxima estabelecida para o RC (seis anos), parece indicar que existe, por parte destes militares, uma intenção de ingressar nos QP.

As razões apontadas para a escolha do Ramo (Tabela 6) apontam para que a opção pela Marinha e Força Aérea seja fortemente influenciada pela formação e saídas profissionais que estes Ramos proporcionam.

<sup>11</sup> Escala de 1 a 7 (1 – Pouca influência; 7 – Muita influência).

Tabela 6 - Razões justificativas para a escolha do Ramo<sup>12</sup> (idem, p. 41).

Razão Justificativa	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
Por ser o mais adequado às qualificações que possuía	13	16.5	24.7
<b>Pela formação profissional que proporciona</b>	<b>35.3</b>	<b>11</b>	<b>52.7</b>
Pelos equipamentos que o caracterizam	6.2	6	17.4
Pelas missões de Paz em que participa	24.5	46.4	9.3
Por proporcionar conhecer novos lugares	42.6	15.1	9.4
Pelas missões que desenvolve no País	30.7	27.6	22.1
Por ter unidades perto da zona de residência	12.2	24.9	9.3
Por não ter vagas noutro	3	8.2	2.2
Pela influência de familiares ou amigos	26.3	19.9	29.4
Por ter amigos nesse Ramo	11.5	11.6	10.4
Pelo prestígio do Ramo	26.7	9	37.7
Pelo rigor e disciplina	18.2	18.8	10.4

Um outro aspeto a ter em conta consiste nos motivos que os levam à escolha de uma classe/especialidade específica. A Tabela 7 permite tirar algumas ilações a esse respeito. Segundo a DGPRM, a escolha das classes/especialidades, no caso dos militares da Marinha e da Força Aérea, radica essencialmente na avaliação que estes fazem em relação a eventuais saídas profissionais, bem como ao ajustamento às qualificações que já possuíam.

Tabela 7 - Razões justificativas para a escolha da classe/especialidade (idem, p. 44).

Razão Justificativa	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
Saídas profissionais	28.4	11.2	30.4
Não tinha qualquer preferência	4.5	8.1	2.9
Ajustada às qualificações que detinha	19.6	8.7	29.3
Orientação dos serviços de recrutamento	6.8	10	13.9
Vocação	49.5	21.7	56.4
Influência da rede social	13	5.6	8.8
Ter amigos nessa especialidade	6.8	4.3	3.6
Desconhecimento de outras opções	5.8	7.5	4.3
Atribuída pelo Ramo	16.4	52.7	3.7

Em relação à escolha da classe/especialidade é possível efetuar, no caso da Marinha, uma análise não baseada em inquéritos mas sim nas próprias opções dos jovens no momento em que se candidatam ao RC. Esta análise considera a relação entre o número de candidatos que declararam a sua opção por uma determinada classe e o número de candidatos incorporados nessa classe, associando essa relação às classes para as quais a formação ministrada se encontra certificada e permite saídas profissionais. O período de

<sup>12</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%.

análise, efetuada com base em dados disponibilizados pela Repartição de Recrutamento e Seleção da Marinha, abrange os anos de 2007 a 2010, pelo que, salvo melhor opinião, constituirá o indicador mais fiável do papel desempenhado pela FP na atratividade da prestação de serviço militar.

Os dados obtidos constam do Anexo B, constituindo a Tabela 8 um resumo dos mesmos. Como se poderá verificar, não é possível estabelecer uma relação de causa e efeito entre a FP certificada e o *ratio* entre o número de candidatos e o número de vagas. De facto, classes como as de Taifa (subclasses Despenseiro, Cozinheiro e Padeiro) e de Eletromecânico, em que a formação ministrada é uma formação certificada/reconhecida, assegurando saídas profissionais, figuram entre aquelas em que o número de candidatos é menor em relação ao número de incorporados.

**Tabela 8 - Relação entre o número de candidatos e incorporados, por classe (Marinha)<sup>13</sup>.**

Classe	N.º Incorporados	N.º Candidatos	N.º Candidatos/N.º Incorporados	Saídas Profissionais (FP Certificada/Reconhecida)
Mergulhador	24	220	9,17	Mergulhador Profissional de 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> Classe
Administrativo	284	1234	4,35	Técnico de Contabilidade Nível III
Operações	107	419	3,92	
Fuzileiro	818	2348	2,87	
Técnico de Armamento	99	280	2,83	
Taifa – Subclasse Cozinheiro	109	257	2,36	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
Comunicações	216	492	2,28	
Taifa – Subclasse Despenseiro	180	370	2,06	Empregado de Mesa e de Bar de 2. <sup>a</sup>
Eletromecânico	371	659	1,78	Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular (GP-3)
Taifa – Subclasse Padeiro	21	35	1,67	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>
Manobra e Serviços	248	387	1,56	

Assim, afigura-se não ser possível, pelo menos no caso da Marinha, estabelecer uma relação inequívoca entre a FP e a atratividade da prestação do serviço militar. Esta conclusão é consistente com os resultados dos inquéritos conduzidos pelo DGPRM junto dos jovens, por ocasião do DDN, que apontam o facto da FP não ser o fator primordial que fundamenta a sua decisão de virem a ingressar nas FFAA e de optarem por um Ramo em particular. Uma maior importância à FP apenas é atribuída por quem já ingressou, não podendo, como tal, ser entendida como um fator de atratividade.

<sup>13</sup> Dados obtidos pelo autor através de exploração de dados disponíveis no Sistema Integrado de Informação do Pessoal (SIIP) da Marinha.

## b. A capacidade de retenção

Como vimos, o desenvolvimento dos RH, entendidos como o ativo fundamental de uma organização, constitui um fator relevante na capacidade que essa organização tem de reter os seus talentos. A FP proporcionada constitui, assim, na opinião de diversos autores, uma ferramenta crucial para a GRH.

No entanto, dadas as características bastante específicas, quer da instituição militar, quer do modelo de prestação de serviço em RC, é importante que se analise este aspeto com vista a aquilatar qual é, de facto, o peso que os militares atribuem a este fator e se, na realidade, ele tem contribuído para um aumento da capacidade de retenção nas fileiras.

Uma vez mais iremos socorrer-nos, numa primeira análise, dos inquéritos que têm sido levados a cabo pela DGPRM junto dos militares em RC, por constituírem a única fonte de informação estruturada e abrangente em relação a este assunto.

Segundo a DGPRM, os militares em RC, quando inquiridos se já tinham equacionado a hipótese de desistirem e, em caso afirmativo, qual os motivos em que assentava essa possibilidade (Tabela 9), não identificaram como aspeto relevante o facto de não lhes ser proporcionada FP (idem, p. 85).

**Tabela 9 - Motivos em que assenta a possibilidade de desistir<sup>14</sup> (idem, p. 86).**

Motivo	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
Por não ser um emprego definitivo	23.3	41.9	30.1
Por estar colocado longe de casa	28.6	40.6	29.4
Por considerar o vencimento baixo	38.6	39.7	38.7
Por ter que fazer muitos serviços de escala	19.6	31	19.6
Por más condições de trabalho	22.9	25.5	12.3
Por incumprimento do regime de incentivos por parte do Ramo	19.3	23.3	18.4
Por estar a desempenhar funções pouco atrativas	27.6	25.1	26.4
Por mau relacionamento com camaradas ou superiores	0.6	16.9	15
Por dificuldades em continuar os estudos	11.6	16.9	16
Por não ter perspectiva de ingressar no QP das FFAA	27.3	18.5	22.7
Por ter surgido uma oportunidade de emprego	10.3	12.9	16.3
Por estar a desempenhar funções diferentes da especialidade	16.3	13.7	10.7
Por dificuldades em compatibilizar com a vida familiar	17.3	13.7	17.2
Por estar numa especialidade diferente da que escolheu	0.7	12.6	6.4
Por outro motivo	7.6	8.9	10.5
<b>Por não receber formação profissional</b>	<b>0.3</b>	<b>10.4</b>	<b>12.3</b>
Para se dedicar em exclusivo aos estudos	0.8	6.6	7.1
Por influência de familiares ou amigos	0.3	4.6	4.6

Como se pode constatar, existem motivos que são transversais aos três Ramos, que incluem o facto de não ser um emprego definitivo, estar colocado longe de casa, considerar o vencimento baixo e estar a desempenhar funções pouco atrativas. A FP não constitui um

<sup>14</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%.



motivo que seja invocado de forma significativa.

Quando instados a identificarem eventuais problemas vivenciados (Tabela 10), a pouca FP certificada que lhes é facultada não foi mencionada por uma percentagem relevante de militares.

**Tabela 10 - Problemas vivenciados pelos militares<sup>15</sup> (idem, p. 88).**

Problemas mais relevantes	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
Falta de condições de apoio (alimentação, alojamento, ...)	15.4	13.4	6.1
Deficiências de gestão organizacional do Ramo	12.7	9	4
Inexistência no QP para praças	10.7	6.5	7.8
Informações incorretas do Ramo e criação de falsas expectativas	9.7	8.4	9.8
Dificuldades em ingressar nos QP das FFAA	8.7	2.3	17.3
Falta de respeito ou abuso de autoridade	7.7	15.3	12.4
Discriminação sexual	5.7	7.9	5.5
Desadequação da formação às atividades desenvolvidas	5.7	7.1	5.2
Dificuldades na progressão profissional	8.4	4	2.3
Falta de condições de trabalho (instalações, equipamentos, ...)	9	13.4	5.2
Colocações longe da residência de origem	5.4	11.1	7.8
Falta de valorização profissional	5.4	11.1	10.7
Excesso de serviços de escala	5.4	6.3	4
<b>Pouca formação profissional certificada</b>	<b>2.7</b>	<b>7.1</b>	<b>7.5</b>
Redução de incentivos	8	14.9	14.7
Baixo salário	7	10.7	9.8
Problemas inter-relacionais	4.3	6.7	4.6
Falta de tempo para estudar	3.3	5	4.6

No entanto, e apesar de não identificarem a pouca FP certificada como um problema, ao ser-lhes pedido que apresentassem sugestões para a melhoria do RV/RC, referiram, como eventual melhoria, a possibilidade de tirarem cursos de formação com certificação. Este aspeto, apesar de ter sido identificado com igual peso nos três Ramos, não constitui aquele a que os militares mais importância dão. A possibilidade de obtenção de vínculo permanente, um vencimento mais elevado e uma maior facilidade em continuar estudos, são fatores referidos de forma transversal nos três Ramos.

<sup>15</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%.

**Tabela 11 - Fatores para melhoria do RV/RC<sup>16</sup> (idem, p. 90).**

Fator	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
Obter vínculo permanente às FFAA	68.7	48.6	70.4
Vencimento mais elevado	45.2	43.5	47
Maior facilidade em continuar estudos	43.5	39.6	41.3
Permanecer no RC por 20 anos	15.1	42.1	22.8
Colocação próxima da zona de residência	17.3	28.7	17
Maior facilidade em tirar cursos de formação com certificação	28.1	27.5	24.1
Protocolos com empresas para facilitar reinserção profissional	15.8	20.9	23
Melhores relações de camaradagem entre os militares	15.7	13.4	9.8
Maior valorização social da profissão militar	22.3	14	18.7
Mais apoios à família (creches ...)	14.6	8.4	13
Criação de gabinete de orientação profissional	3.2	2.6	3

A análise dos tempos de permanência nas fileiras, por classes/especialidades, e sua correlação com a existência ou não existência de FP certificada permite avaliar, de uma forma mais concreta o papel que este fator desempenha. A exploração dos dados existentes na base de dados de pessoal da Marinha permitiu-nos obter os tempos médios de permanência em RC (Tabela 12). Nesta análise foram apenas considerados os militares que passaram à situação de reserva de disponibilidade, não incluindo, desta forma, aqueles que, entretanto, ingressaram no QP.

**Tabela 12 - Tempos médios de permanência nas fileiras, por classe – Marinha (2005 a 2010)<sup>17</sup>.**

Classe	Tempo Médio de Permanência nas fileiras (Anos)	Saídas Profissionais (FP Certificada/Reconhecida)
Taifa – Subclasse Padeiro	3,11	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>
Manobra e Serviços	2,84	
Comunicações	2,75	
Administrativo	2,70	Técnico de Contabilidade Nível III
Taifa – Subclasse Cozinheiro	2,65	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
Fuzileiro	2,55	
Taifa – Subclasse Despenseiro	2,45	Empregado de Mesa e de Bar de 2. <sup>a</sup>
Mergulhador	2,43	Mergulhador Profissional de 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> Classe
Operações	2,40	
Eletromecânico	2,39	Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular (GP-3)
Técnico de Armamento	2,38	

Como se pode verificar, as classes de Manobra e Serviços e Comunicações, cuja formação não assegura qualquer saída profissional, encontram-se entre aquelas em que os tempos de permanência são superiores. Pelo contrário, classes como a de Eletromecânicos

<sup>16</sup> Itens de escolha múltipla, cada um totaliza 100%;

<sup>17</sup> Dados referidos a 15 de março 2012, obtidos pelo autor através da exploração de dados disponíveis no SIIP da Marinha.



e Mergulhadores, que possuem saídas profissionais mediante FP certificada, registam tempos médios de permanência nas fileiras inferiores.

Estes dados são consistentes com os obtidos no estudo de caracterização dos militares em RV/RC já mencionados, pelo que é possível pressupor que, do ponto de vista dos militares, a inexistência de uma formação qualificante e que garanta saídas profissionais não é um fator determinante na sua decisão de cessar o contrato.

### **c. Síntese Conclusiva**

Atualmente, em qualquer organização, é aceite, de forma consensual, que proporcionar FP aos trabalhadores, ou seja, contribuir para o seu desenvolvimento, potenciará a capacidade da organização atrair e reter talentos.

No caso das FFAA, este princípio não colhe. De facto, podemos concluir que a existência ou não de FP e, em particular, de FP certificada que seja qualificante e que garanta a dupla certificação, não tem sido um fator com peso significativo na decisão dos jovens em ingressarem nas FFAA, ou seja, não tem tido influência relevante na atratividade da prestação de serviço em RV/RC.

Por outro lado, também nos foi possível constatar que a capacidade de retenção de efetivos não tem sido influenciada pela formação entretanto proporcionada aos militares. De uma forma transversal aos três Ramos, a inexistência de FP certificada não é identificada como um problema que possa conduzir à cessação do contrato. Pelo contrário, foi até possível concluir que, pelo menos no caso da Marinha, classes cuja formação inicial não garante qualquer saída profissional são as que registam maiores tempos de permanência nas fileiras.

Assim, não é possível concluir que um aumento do nível de FP proporcionada aos militares em RC venha a funcionar como um fator potenciador do recrutamento, traduzindo-se num aumento da adesão dos jovens à prestação de serviço nas FFAA, sendo, igualmente, um fator importante no aumento da capacidade de retenção dos militares. Como tal, consideramos ter sido infirmada a Hip2, tendo sido dada resposta à QD2.

### 3. A formação profissional em países europeus pertencentes à OTAN

#### a. Enquadramento

Atingir as metas estabelecidas para o recrutamento constitui, nas FFAA da maioria dos países da OTAN, um complexo desafio. A dificuldade em recrutar em número suficiente é agravada pelo facto de muitos militares saírem antes do término de seus contratos iniciais. Embora as taxas de atrição, nos vários países, não sejam iguais e estejam fortemente dependentes de fatores conjunturais, não é incomum que 30% ou mais dos militares alistados não completem o seu primeiro contrato.

Para além deste aspeto, muitos militares, por vezes altamente qualificados, optam por regressar à vida civil numa fase mais avançada das suas carreiras, atraídos por oportunidades mais aliantes no setor privado. Assim, as práticas tradicionais de recrutamento e retenção não têm sido as mais adequadas para atrair e manter os efetivos necessários à estabilidade dos requisitos de prontidão.

Este problema de recrutamento e retenção tem sido atribuído a uma variedade de fatores. Segundo “*The Research and Technology Organisation*” (RTO)<sup>18</sup>, alguns dos fatores mais significativos que têm sido identificados na maioria dos países, encontram-se entre os seguintes (RTO, 2007, p. 2.1):

- Baixos índices de desemprego a nível nacional;
- Afastamento entre os valores sociais vigentes e a cultura organizacional militar;
- Incompatibilidade entre o ritmo da vida militar e o ritmo pessoal;
- Maiores salários no sector privado;
- Colocações distantes das zonas de residência;
- Sistemas de promoções baseados no mérito *versus* antiguidade;
- Incompatibilidade entre os interesses individuais e os do serviço;
- Gestão dos processos de recrutamento, seleção e classificação;
- Alterações demográficas que se traduzem numa diminuição do público-alvo do recrutamento (jovens com idade compreendida entre os 18 e os 24 anos).

As soluções para estes problemas são comuns, tendo alguns dos países da OTAN optado pela implementação de programas especialmente dirigidos às seguintes áreas:

- Aumento dos salários e dos benefícios;
- Programas de apoio familiar e programas dirigidos ao aumento da qualidade de vida;

---

<sup>18</sup>A RTO é uma organização da OTAN dedicada à ciência e tecnologia de defesa.

- Melhoria dos métodos de seleção e das métricas de classificação;
- Garantia de programas de formação;
- Divulgação direcionada ao público-alvo;
- Redução dos requisitos de ingresso;
- Incentivos a nível da educação;
- Bónus de retenção;
- Durações do contrato variáveis.

Inquestionavelmente, o recrutamento e a retenção são questões complexas, não havendo uma solução única. De qualquer forma, não parecem existir, por parte dos países analisados pela RTO, quaisquer medidas consensuais que apontem para um aumento do nível de FP proporcionada aos militares. Tal facto poderá ter duas interpretações: ou, por um lado, a FP não constitui, de facto, um problema, por não ser o que os jovens procuram quando decidem ingressar nas FFAA; ou, por outro lado, os modelos de formação das FFAA dos países analisados já proporcionam um nível de formação tal, que este fator deixou de ser suscetível de ser objeto de qualquer melhoria. É precisamente neste segundo aspeto que nos iremos debruçar ao longo deste capítulo, tentando perceber a realidade de países que, tal como Portugal, enveredaram pela profissionalização das suas FFAA. Assim, optamos por analisar a situação da Espanha e da França uma vez que, além de serem países pertencentes à UE e à OTAN, encetaram, não há muito tempo, o caminho da profissionalização das suas FFAA, implementando o RV e o RC e, mais recentemente, regulamentaram um regime de contrato de longa duração, estando à procura de alternativas às abordagens tradicionais de recrutamento e retenção de pessoal.

#### **b. Espanha**

A análise efetuada às FFAA espanholas é baseada na “*Ley de Tropa y Marinería*” (*Ley n.º 8/2006, de 24 de abril*), que estabelece as medidas que visam consolidar a plena profissionalização das praças (CG, 2006).

Em Espanha, a passagem de um modelo de conscrição ao modelo de profissionalização não foi ao encontro das expectativas traçadas nem atingiu os objetivos, em termos de número de efetivos, estabelecidos para qualquer dos Ramos.

A constatação deste facto levou a que, em 2006, as “*Cortes Generales*” (CG) tivessem introduzido alterações significativas ao modelo de profissionalização, implementadas através da “*Ley de Tropa y Marinería*”<sup>19</sup>. Estas alterações, ao apontarem

---

<sup>19</sup> A *Tropa y Marinería* corresponde à categoria de praças.

para um uso mais racional dos RH, aproveitando durante um maior período a experiência profissional adquirida e garantindo aos militares um vínculo mais prolongado, visavam, simultaneamente, ter reflexos na estabilidade do sistema e melhorar as expectativas pessoais dos militares. Ou seja, avançou-se para a consolidação de um modelo de profissionalização plena, possibilitando uma relação com as FFAA mais prolongada e garantindo, no final, oportunidades de emprego e medidas socioeconómicas que tivessem em linha de conta os anos de serviço prestados.

O modelo definido garante, aos militares, a hipótese de completarem a sua trajetória profissional, começando a relação de serviço com um contrato inicial, renovável até seis anos, e oferecendo-lhes a opção de celebrar um novo contrato, de longa duração, que poderá durar até serem atingidos os quarenta e cinco anos de idade. Durante este contrato poderão aceder aos QP.

Atingidos os quarenta e cinco anos, caso não tenham ingressado nos QP, cessará a relação de serviço ativo, passando o militar, caso o deseje e tenha completado, pelo menos, dezoito anos de serviço, à situação de reserva de disponibilidade, com o direito a perceber, mensalmente, uma prestação pecuniária.

É, igualmente, reconhecido ao militar que cesse o contrato de longa duração e não pretenda transitar para a situação de reserva de disponibilidade, o direito a um “prémio” baseado nos anos de serviço prestados.

Para quem optar por cessar o serviço após o período do contrato inicial, a Lei contempla um conjunto de incentivos, como sejam:

- O reconhecimento do tempo de serviço como vantagem no ingresso na Administração Pública;
- A reserva de vagas na admissão à *Guardia Civil* e ao *Cuerpo Nacional de Policía*;
- A possibilidade de melhorar a sua FP;
- Programas de integração no mercado de trabalho, através de protocolos com entidades empregadoras.

O ingresso nas FFAA como praça (*tropa y marinería*), em RC, encontra-se limitado a jovens entre os dezoito e os vinte e quatro anos. A condição de praça é adquirida no posto de soldado ou de marinheiro (consoante o Ramo), uma vez superado o período de formação militar geral e celebrado o contrato inicial.

Este contrato inicial pode ter uma duração, contada a partir do ingresso no centro de

formação militar, de dois ou de três anos, renováveis, por períodos iguais, sendo a última renovação ajustada para que não seja excedido um máximo de seis anos de serviço.

Após cinco anos de serviço (durante o período de contrato inicial), as praças poderão celebrar um contrato de longa duração, o qual terminará, obrigatoriamente, ao serem atingidos os quarenta e cinco anos de idade, ou ao ingressarem nos QP.

Para o ingresso nos QP é requisito obrigatório que possuam o título de técnico<sup>20</sup> do sistema educativo geral ou equivalente e tenham completado catorze anos de serviço efetivo desde o seu ingresso nas FFAA.

Após os quarenta e cinco anos de idade, as praças dos QP desempenham, preferencialmente e de acordo com as necessidades, funções logísticas e de apoio, para o que terão acesso às ações de formação (aperfeiçoamento) que sejam identificadas como necessárias.

Após três anos de serviço, uma praça em RC pode frequentar o curso de formação para ingresso na categoria de sargentos.

A formação tem como objetivo garantir que as praças possam adquirir, atualizar ou ampliar os seus conhecimentos com vista a um maior desenvolvimento pessoal e profissional. Para tal, é-lhes facilitada a obtenção de títulos e certificações do sistema educativo geral, em especial o título de técnico, correspondente à FP de grau médio (nível III de FP, nível 4 de qualificação do QNQ), o CAP e a possibilidade de melhorar as suas qualificações através de FP. Pelo mesmo motivo, é-lhes facultada, com carácter prioritário, formação em áreas relativas às tecnologias de informação e comunicação, higiene e segurança no trabalho, proteção do meio ambiente, assim como a obtenção de carta de condução, bem como quaisquer outros cursos que se considerem de interesse para o seu desenvolvimento profissional.

O tempo de serviço prestado nas FFAA é considerado nos concursos de ingresso em serviços da Administração Pública, estando-lhes reservadas, pelo menos, cinquenta por cento das vagas, quando se trate de serviços dependentes do Ministério da Defesa. De igual forma, nos concursos de ingresso na *Guardia Civil* e no *Cuerpo Nacional de Policía*, são reservadas, respetivamente, cinquenta e dez por cento das vagas para praças que tenham cumprido, pelo menos, cinco anos de serviço.

Durante a sua permanência no serviço ativo, são-lhes proporcionados os meios de

---

<sup>20</sup> Na Espanha, a FP é um ensino não obrigatório que compreende dois ciclos: o grau médio e o grau superior. O ciclo de grau médio dá acesso ao título de técnico de grau médio, correspondente ao nível III de FP (nível 4 de qualificação do QNQ).

orientação e apoio para a sua integração plena no mundo laboral após o término do contrato. Para tal, são realizadas ações de FP que complementem perfis profissionais que facilitem o seu acesso ao mercado de trabalho. O Ministério da Defesa celebra protocolos com instituições públicas e entidades privadas orientados para a integração no meio laboral.

Constitui preocupação das FFAA espanholas permitir que as suas praças em RC possam ter acesso a um ensino militar específico, equiparado ao ensino do sistema educativo, de modo a que, ao abandonarem as fileiras, se encontrem em condições profissionais e de qualificação que facilite a sua integração no mundo laboral. Para o efeito, é estabelecida, pelo Ministério da Educação, Cultura e Desporto, a equivalência entre os títulos de técnico militar e os títulos de técnico de FP de grau médio (MECD, 2003). Para os títulos de técnico militar que não correspondam a saídas profissionais, é estabelecida uma equivalência genérica de nível académico com o título de Técnico, para efeitos de acesso ao mercado de trabalho.

De referir que não se encontra contemplada a figura de sargento em RC. Os sargentos dos três Ramos pertencem aos QP, ingressando após uma formação que lhes confere o título de Técnico Superior, correspondente a um DET.

### **c. França**

A abordagem ao modelo das FFAA francesas tem por base o estatuto dos militares franceses, designado por “*Statut général des militaires*” (LOI n.º 2005-270 du 24 mars 2005) (AN, 2005).

O caso de França é, em alguns aspetos, semelhante ao da Espanha, abrangendo, no entanto, as categorias de sargento e de praça.

O RC inclui dois tipos de contrato: o contrato inicial de curta duração (*Engagement initial de courte durée - EICD*) e o contrato inicial de longa duração (*Engagement initial de longue durée - EILD*).

O EICD, com uma duração de três anos, permite a aquisição de uma primeira experiência profissional qualificante, podendo ser renovado por duas vezes, em função das necessidades do Ramo e do desempenho do militar. Inicia-se com uma formação militar, física e de segurança, à qual se segue um período de formação complementar específica da classe/especialidade a que o militar se destina.

O EILD é celebrado por um período de dez anos, iniciando-se com um período de formação inicial, que poderá ter uma duração de cinco semanas a quatro meses, seguindo-se uma formação técnica, de cinco a seis meses, ligada à área da classe/especialidade

escolhida. A conclusão, com sucesso, desta formação, permite a obtenção de um *Brevet d'Aptitude Technique*, equivalente a um CAP. Depois da promoção a sargento, os militares terão acesso a formação que lhes facultará um *Brevet Supérieur*, equiparável a um DET.

Para além do RC, está prevista a figura do RV, sendo este subscrito por um período mínimo de um ano, que poderá ser fracionado se a natureza da atividade em causa o permitir. A prestação de serviço em RV, renovável por quatro vezes, abrange todos os postos da categoria de praça, o primeiro posto de sargento e o de aspirante.

De relevar que o militar que tenha completado, pelo menos, quatro anos de serviço efetivo, pode ter acesso, a seu pedido, a mecanismos de avaliação e orientação profissional, visando o seu regresso à vida civil, a FP e a apoio na procura de emprego.

Adicionalmente, e com vista à aquisição de FP ou à procura de emprego, os militares poderão ter, a seu pedido, uma licença de seis meses, renovável por período idêntico, para “reconversão”. Esta licença, destinada à preparação para o desempenho de uma profissão civil, pressupõe que o militar tenha completado, no mínimo, quatro anos de serviço efetivo. Durante este período, o militar auferirá a remuneração correspondente ao seu posto, a qual será suspensa ou reduzida logo que passe a receber uma remuneração pública ou privada.

De referir, ainda, que o militar pode mudar de classe/especialidade, após o cumprimento de um tempo mínimo de serviço, com vista à obtenção de certificação profissional.

À semelhança do que ocorre em Espanha, também em França se encontra formalmente estabelecida a identificação das classes/especialidades que garantem, de imediato, certificação profissional, e as correspondentes saídas profissionais.

#### **d. Síntese conclusiva**

Da análise efetuada podemos concluir que a FP é uma preocupação de países que, tal como Portugal, enveredaram pela profissionalização das suas FFAA. Essa preocupação reflete-se não só na formação que é ministrada ao longo da permanência nas fileiras, como também na disponibilização de apoio, orientação e FP complementar para quem decide fazer cessar o seu contrato.

Ficou evidenciado que, quer na formação que é ministrada para ingresso na categoria de praça, quer na formação posterior por ocasião da promoção ao primeiro posto da categoria de sargento, é tida em consideração a necessidade da formação possibilitar a atribuição de um nível de formação que assegure saídas profissionais.

Desta forma, a formação ministrada às praças é a equivalente a uma FP de nível III (nível 4 de qualificação do QNQ), sendo a formação para ingresso na categoria de sargentos equivalente a um CET, ou seja, uma FP de nível IV (nível 5 de qualificação do QNQ).

Para além da formação de carreira, são privilegiadas ações de FP que complementem perfis profissionais que facilitem o acesso ao mercado de trabalho, não apenas no decorrer do período de contrato, como também na fase final do mesmo.

Um último aspeto que se considera de relevar é o facto do aumento das durações máximas de contrato ter sido encarado como uma forma de aumentar a atratividade da prestação de serviço naquele regime.

Assim, podemos concluir que os modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à OTAN têm privilegiado o aumento dos níveis de FP ministrada aos seus militares em RC, pelo que consideramos validada e confirmada a Hip3, tendo sido dada resposta à QD3.



#### 4. A formação profissional nas FFAA

Ao abordamos a FP ministrada aos militares em RC, temos que ter sempre presente aquele que, para a maioria dos autores, deverá constituir um desígnio da instituição militar: o de contribuir para a formação dos jovens, tanto profissional como pessoal, entregando à sociedade, após a passagem pelas FFAA, um cidadão mais qualificado e capaz de lidar com o mercado de trabalho.

Segundo Neves (2007), “(...) a formação ministrada nas FA constitui, em muitos casos, uma inestimável ferramenta ao dispor dos militares que retornam à vida civil, pois confere qualificações habilitantes ao exercício de profissões de natureza civil (...)” (Neves, 2007)<sup>21</sup>.

Por outro lado, na análise desta problemática não é despidendo o próprio modelo de prestação de serviço em RV e RC que fixa uma duração máxima de permanência nas fileiras, neste regime, em cerca de seis anos. Assim, uma aposta num aumento de formação terá sempre, como contrapartida, um menor período de prestação de serviço efetivo.

Haverá, pois, que se encontrar o necessário equilíbrio entre a formação essencial ao desempenho das funções, enquanto militar, a disponibilidade para o serviço e as expetativas pessoais dos jovens que aderem a este regime.

É precisamente com este objetivo que será analisado o enquadramento legal e os modelos de formação atualmente em vigor nas FFAA, de forma a aquilatar quais as medidas passíveis de serem implementadas que concorram, simultaneamente, para a preparação do militar para as funções com que será confrontado no decorrer do seu contrato e para a sua qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez abandonadas as fileiras. Essas medidas terão que ter em linha de conta que o período de disponibilidade para o serviço efetivo é um fator preponderante na solução a adotar.

##### a. Enquadramento legal do RV/RC

Na análise do enquadramento legal iremos dar especial atenção aos aspetos relacionados com a duração do RC e do RV, às condições de ingresso e promoção, no que se refere a requisitos habilitacionais e cursos habilitantes e aos direitos, a nível de formação, legalmente estatuídos.

De acordo com o EMFAR, o ingresso no RC e RV encontra-se limitado a cidadãos que, à data da candidatura, tenham idade inferior a vinte e quatro anos<sup>22</sup>, tendo como habilitações literárias mínimas o ensino básico ou equivalente, caso se destinem à categoria

---

<sup>21</sup> Artigo consultado em página eletrónica, não se encontrando disponível o n.º da página.

<sup>22</sup> Desde que não possuam habilitação iguais ou superiores a bacharelato.

de praças, ou o ensino secundário ou equivalente, caso o ingresso se processe para a categoria de sargentos<sup>23</sup> (MDN, 2003).

O RC tem uma duração mínima de dois anos, contados a partir da data de conclusão da instrução militar, podendo ser sucessivamente renovado, por opção do militar e desde que exista interesse do Ramo, até ser alcançada uma duração máxima de seis anos. O EMFAR estabelece, ainda, que poderão ser criados regimes de contrato com a duração máxima de vinte anos quando, por motivos de natureza funcional e exigência técnica seja desejável uma prestação mais prolongada que o RC normal. Este tipo de contrato veio a ser estabelecido, com a designação de Regime de Contrato Especial, apenas para a categoria de oficial, através do DL n.º 130/2010, de 14 de dezembro (MDN, 2010).

No caso do RV, a duração estabelecida é de doze meses, podendo, após esse período, ocorrer a passagem ao RC.

Quer o militar em RC, quer o militar em RV, poderão, durante o período de prestação de serviço, ingressar no QP.

De acordo com o artigo 293.º do EMFAR, a instrução militar anteriormente mencionada é frequentada após a incorporação, compreendendo a instrução básica (IB), com duração fixada por portaria do MDN (cinco semanas), e a instrução complementar (IC), fixada pelo Chefe de Estado-Maior do Ramo, em função da classe/arma/serviço/especialidade a que o militar se destina.

A LSM caracteriza a IB como sendo a instrução que visa assegurar a preparação militar geral. Por seu lado, a IC destina-se a proporcionar a formação necessária ao desempenho das atribuições específicas de cada classe/arma/serviço/especialidade (AR, 1999).

Após a conclusão da formação (curso de formação de sargentos (CFS) e curso de formação de praças (CFP)) os militares ingressam nas respetivas categorias (sargentos e praças), iniciando-se a contagem do tempo de contrato.

O desenvolvimento posterior da carreira dos militares em RC, que assenta em promoções por diuturnidade, obedece a requisitos especiais de promoção que incluem cursos de promoção, que são o Curso de Promoção de Grumetes e o Curso de Promoção de Marinheiros, no caso da Marinha, e o Curso de Promoção a Cabo, no caso do Exército e da Força Aérea.

---

<sup>23</sup> Podem também ser destinados às categorias de sargento e de praça, em circunstâncias específicas, cidadãos habilitados, no mínimo, respetivamente, com o curso do ensino básico ou legalmente equivalente e o 2.º ciclo do ensino básico.

Em termos de ingresso nos QP, na categoria de sargento, é estabelecido como requisito mínimo o ensino secundário e formação militar ou, em alternativa, formação militar que habilite com a certificação de FP de nível 3. Para a categoria de praças, é exigida a escolaridade obrigatória, complementada por formação militar adequada. Ou seja, em termos das disposições legais constantes do EMFAR, o CFS deverá ser equivalente a uma FP de nível III, nada se encontrando estabelecido para o CFP.

O direito do militar a receber formação abrangendo componentes de natureza técnico-militar, científica, cultural e de aptidão física, adequada, não só ao desempenho das funções passíveis de lhe serem atribuídas, como, também, à sua valorização humana e profissional, encontra-se estatuído no artigo 25.º e 72.º do EMFAR.

Para além dos cursos anteriormente mencionados, o EMFAR identifica, igualmente, os cursos de especialização e de atualização como forma de aumentar as qualificações dos militares, permitindo-lhes ampliar e reciclar os seus conhecimentos técnicos, visando a sua adaptação à evolução técnico-militar.

Todos os cursos de que resultem *“conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional”* conferem ao militar o direito à respetiva certificação profissional (MDN, 2003).

No âmbito do incremento da atratividade da prestação de serviço em RC e RV, a LSM, no seu artigo 48.º, consagra, como medida de incentivo, a promoção e o apoio à inserção ou reinserção do cidadão na vida ativa civil. Refere, igualmente, que esta medida deverá obedecer ao princípio da progressividade no que se refere à sua concessão, tendo em conta a duração do serviço efetivamente prestado.

Em relação à formação ministrada nas FFAA, define, ainda, que deverá *“obedecer a sistemas de créditos ou módulos, de modo que os respetivos graus e títulos correspondam aos conferidos nos sistemas educativo e formativo nacionais”*, salvaguardadas as inerentes especificidades militares (AR, 1999).

A mesma Lei identifica, como formas de incentivo, o apoio à obtenção de habilitações académicas e de formação e certificação profissional.

A forma de apoio à FP incluirá a realização de cursos até ao nível 3 de qualificação, a reserva de vagas para cursos ministrados no âmbito do IEF, bem como a necessidade da formação que qualifique para o exercício profissional ser acompanhada da respetiva certificação profissional.

Todavia, o Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço nas Forças Armadas estabelece, no seu art.º 9º, que a *“formação profissional dada pelos ramos durante a*

*efetividade do serviço dos RC e RV é apenas aquela que for necessária para as Forças Armadas” (MDN, 2007).*

Segundo Neves (2007) *“a equivalência e certificação externa são algumas das motivações que levam a que os “Sistemas de Ensino e Formação das Forças Armadas” e, concretamente os modelos de formação militar que os ramos asseguram, tenham em conta, também e na extensão possível, os requisitos da legislação que regula todo o processo educativo e formativo nacionais, nas vertentes acima elencadas. Naturalmente que este requisito, porque de um requisito se trata, não poderá obliterar ou desvanecer a satisfação das “necessidades de formação” correspondentes aos perfis profissionais ou de competências desejados, uma vez que são estes, substantivamente, o elemento-base determinante do desenho e conceção das estruturas curriculares e planos de estudos dos cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino e formação dos ramos.”* (Neves, 2007).

#### **b. Marinha**

Na Marinha, como nos outros Ramos, a formação habilitante ao desempenho de cargos associados a cada categoria, posto e classe, passou a revestir-se de particular acuidade com o desenvolvimento da profissionalização das FFAA.

Atualmente, da totalidade de entidades formadoras que integram o Sistema de Formação Profissional da Marinha (SFPM), oito encontram-se acreditadas de acordo com o Sistema Nacional de Acreditação de Entidades Formadoras, nos vários domínios de intervenção.

O recrutamento para o RC é efetuado com destino a todas as categorias. No caso dos sargentos, existem duas formas de recrutamento: ou diretamente da vida civil, caso se destinem às classes de enfermagem e técnicos de diagnóstico e terapêutica, ou tendo como universo de recrutamento as praças em RC, caso a classe a preencher seja a de técnicos navais – ramo de programadores de informática. Quer a formação de oficiais, quer a de sargentos destinados às classes de enfermagem e técnicos de diagnóstico e terapêutica, encontram-se fora do âmbito deste trabalho, uma vez que são já detentores de uma licenciatura na altura em que são incorporados.

No que concerne a praças em RC, as incorporações que a Marinha efetua destinam-se às classes constantes do Anexo C.

O atual modelo de formação (Figura 1), associado a percursos de carreira aprovados, prevê a realização de dois cursos, ministrados na Escola de Tecnologias

Navais<sup>24</sup>, organizados de forma modular, com as seguintes durações:

- CFP, com um total de 1380 horas<sup>25</sup>.
- Curso de Promoção a Marinheiro (CPM), com 210 horas.

1,5 meses	9 meses	12 meses	35 meses	1,5 meses	4 anos + vaga + 18 meses embarque	... 57 anos idade
2.º Grumete (Recruta)	2.º/1.º Grumete (graduado)	1.º Grumete	2.º Marinheiro	1.º Marinheiro (graduado)	1.º Marinheiro (QP/RC)	Cabo
CFBP	CFP			CPM		
IB	IC					

Figura 1- Modelo de formação de praças (Marinha)

O CFP possui uma componente de formação geral comum, formação técnica, formação suplementar e estágio.

A formação geral comum, igual em todas as classes, inclui formação nas áreas de “Segurança, Socorrismo e Ambiente” e “Tecnologias de Informação e Comunicação”.

A formação técnica está estruturada de acordo com os perfis profissionais de cada classe.

A formação suplementar é preenchida, em determinadas classes, com módulos de formação em língua inglesa e informática ou, alternativamente, para aqueles que, no início do CFP, tenham demonstrado possuir já o nível de proficiência estabelecido para a língua inglesa e/ou informática, em higiene e segurança no trabalho<sup>26</sup>. Noutras classes, permitiu acomodar requisitos de formação de maior duração.

O estágio concretiza-se no final do curso e em contexto de trabalho.

Alguns dos cursos ministrados às praças dão acesso a certificação profissional reconhecida (Tabela 13).

<sup>24</sup> Com exceção dos cursos destinados a Fuzileiros e a Mergulhadores que se realizam na Escola de Fuzileiros e Escola de Mergulhadores, respetivamente.

<sup>25</sup> Das quais 1260 horas são na entidade formadora e 120 horas são de estágio.

<sup>26</sup> Módulo alternativo, a ser frequentado por praças que, no início do CFP, demonstrem possuir já o nível de proficiência estabelecido para a língua inglesa e/ou informática.

**Tabela 13 - Marinha – Formação Profissional reconhecida.**

<b>Curso</b>	<b>Saídas Profissionais (FP Certificada ou Reconhecida)</b>
CFP Mergulhadores	Mergulhador Profissional de 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> Classe
CFP Administrativos	Técnico de Contabilidade Nível III <sup>27</sup>
CFP Taifa – Subclasse Cozinheiros	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
CFP Taifa – Subclasse Despenseiros	Empregado de Mesa e de Bar de 2. <sup>a</sup>
CFP Eletromecânicos	Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular (GP-3)
CFP Taifa – Subclasse Padeiros	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>

Em relação à única classe de sargentos em RC que não tem como requisito de ingresso a titularidade de licenciatura, caso dos técnicos navais – ramo de programadores de informática, cuja base de recrutamento é o universo de praças em RC com, pelo menos, um ano de serviço efetivo, a estrutura curricular do curso de ingresso na categoria inclui uma fase técnica e um estágio, sendo que a fase técnica tem uma duração de oitenta e sete dias úteis e o estágio vinte dias. O curso não assegura qualquer certificação profissional, não tendo os sargentos desta classe qualquer perspectiva de ingresso nos QP, tendo, como tal, a sua progressão na carreira limitada ao posto de segundo sargento.

### **c. Exército**

No Exército, à semelhança do que acontece na Marinha, o recrutamento para o RC é efetuado para as categorias de oficiais, sargentos e praças, sendo que este Ramo efetua, ainda, recrutamento para o RV. Quer a formação de oficiais, quer a de sargentos destinados às especialidades da área de saúde, encontram-se fora do âmbito deste trabalho, uma vez que são já detentores de uma licenciatura na altura em que são incorporados.

Em relação à categoria de sargentos e para as especialidades das armas e serviços contantes do Anexo D, o Exército efetua recrutamento destinado a jovens com habilitação mínima a frequência do ensino superior e idade inferior aos vinte e sete anos, quer para o RV, quer para o RC. Poderão, igualmente, ingressar na categoria de sargentos, as praças em RV ou RC que possuam como habilitação académica o 12.º ano de escolaridade e tenham prestado, no mínimo, um ano de serviço (EXE, 2012a). A representação das várias possibilidades de progressão na carreira encontra-se representada no Anexo E.

A formação inicial para ingresso na categoria contempla um período de IB seguido de IC, cuja duração, variável em função da especialidade, poderá ir até às doze semanas. A

<sup>27</sup> Caso possuam como habilitação académica o 12.º ano e sujeita a obtenção de classificação favorável na Prova de Avaliação Final.

parte inicial desta formação, com uma duração de cinco semanas, é ministrada numa Escola Prática ou Centro de Instrução Geral (CIG), sendo a restante formação atribuição da Escola Prática da área funcional a que o militar se destina.

No que concerne à categoria de praças, cujas especialidades constam do Anexo F, o recrutamento para o RV e RC tem como requisitos um nível de habilitações entre o 6.º ano e o 12.º ano de escolaridade e uma idade entre os dezoito e os vinte e quatro anos.

A formação inicial, que constitui o CFP, contempla a IB, realizada num CIG, e a IC, da responsabilidade das Escolas Práticas das Armas e dos Serviços das especialidades a que o militar se destina. A duração da IC poderá variar entre as 245 e as 420 horas, em função da especificidade da especialidade.

Para satisfação das condições especiais de promoção a segundo-cabo, o Exército ministra o Curso de Promoção a Cabo, que visa habilitar os militares com os conhecimentos necessários para o desempenho das funções de primeiro e segundo-cabo nas especialidades dos Serviços e das Armas. O curso tem a duração de setenta horas, sendo frequentado pelas praças que durante a IC, ou posteriormente, se tenham salientado em termos de desempenho e qualidades militares.

Os planos de formação das várias especialidades dos Serviços e das Armas não garantem, de forma direta, qualquer certificação profissional. Como forma de colmatar este problema, o Exército, tem vindo a desenvolver esforços no sentido de reestruturar a formação inicial ministrada às praças em módulos correspondentes a UFCD, com vista à certificação desses módulos. Assim, garantirá competências certificadas no âmbito do CNQ e permitirá aos seus militares irem preenchendo a sua CIC e construindo os seus portfólios de competências. As competências em falta para completar um perfil profissional poderão ser adquiridas, pelos militares que completem os seis anos de permanência nas fileiras, através de um processo de RVCC.

De referir, no entanto, que o Exército ministra cursos, sem serem de ingresso ou de carreira, em colaboração com o IEFP, com saídas profissionais certificadas.

#### **d. Força Aérea**

Contrariamente à Marinha e ao Exército, a Força Aérea não efetua recrutamento externo para a categoria de sargentos.

No que se refere a praças, os requisitos de admissão, no RC, estabelecem como habilitação o 12.º ano de escolaridade, podendo, no entanto, este requisito ser alargado ao 9.º ano, para certas especialidades (FA, 2012).

O ingresso no RC concretiza-se após a conclusão do CFP, ministrado no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea, tendo como objetivo habilitar os militares com os conhecimentos necessários ao desempenho das funções específicas de cada especialidade da categoria de praças. A estrutura curricular está desenhada de modo a que, em algumas especialidades, é possível obter certificação profissional para uma futura inserção no mercado de trabalho.

O CFP é constituído por duas fases: a IB, em que são ministradas matérias ligadas à formação militar básica e que culmina com o juramento de bandeira; e a IC, que compreende um período de formação geral e um período de formação específica.

A formação geral, comum para todos os militares, abrange três componentes de formação distintas: Formação Sociocultural; Formação Militar; e Formação Científico-Tecnológica.

Após a conclusão da formação geral, é ministrada formação específica para a especialidade em que o militar vai ser integrado, podendo a duração variar entre as 30 e as 42 semanas, em função da especialidade. No caso dos militares que são recrutados para especialidades cujo requisito seja o 9.º ano de escolaridade, a duração da formação específica variará entre as 5 e as 15 semanas.

As especialidades estão divididas em 3 grandes áreas de intervenção: Operações, Manutenção e Apoio.

No Anexo G constam as várias especialidades, os respetivos requisitos de ingresso, duração da formação e saídas profissionais possíveis.

#### **e. A evolução futura do modelo de formação. A aplicabilidade dos Cursos de Especialização Tecnológica**

Na análise da possibilidade de evolução dos modelos de formação utilizados pelas FFAA, deveremos ter presente que, independentemente do modelo de formação adotado, este deverá visar a satisfação das necessidades decorrentes do desempenho dos cargos/funções, por parte dos militares, tendo como parâmetros orientadores, para além de critérios de racionalidade económica, os seguintes:

- A formação, apesar de dever ser encarada como uma ação de investimento e de valorização da pessoa e da organização, é uma atividade que exige uma considerável afetação de recursos;

- Um dos fatores determinantes para a aprendizagem, no âmbito da FP, é a aplicabilidade em contexto de trabalho, no mais curto espaço de tempo, dos conhecimentos adquiridos na resolução de problemas, sob pena de se traduzir em “desperdício” de



formação.

Para além dos aspetos mencionados, é essencial que se tenha em consideração um fator não despreciando na procura do melhor modelo, fator que resulta da restrição imposta pelo Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço nas Forças Armadas à formação ministrada: *“a formação profissional dada pelos ramos durante a efetividade do serviço dos RC e RV é apenas aquela que for necessária para as Forças Armadas”* (MDN, 2007).

Assim, comecemos por avaliar se um CET terá aplicabilidade no âmbito da formação ministrada nas FFAA, e a que nível é que um curso deste tipo se poderá aplicar: se a sargentos; se a praças.

Como vimos, os CET foram regulamentados em 2006, através do DL n.º 88/2006, de 23 de maio, referindo este diploma que *“são formações pós-secundárias não superiores que visam conferir qualificação profissional do nível 4”* (MCTES, 2006). Também foi dito que uma qualificação profissional de nível 4 corresponde ao nível 5 de qualificação do QNQ.

Uma qualificação profissional de nível 4 é caracterizada por *“As capacidades e conhecimentos adquiridos através dela permitirem assumir, de forma geralmente autónoma ou de forma independente, responsabilidades de **conceção** e ou de **direção** e ou de **gestão**”* (MCTES, 2006).

O QNQ, estruturado em oito níveis, define, por seu lado, *“um conjunto de descritores que especificam os resultados de aprendizagem correspondentes às qualificações dos diferentes níveis”* (SEEF, et al., 2009). Para o caso do nível 4 e nível 5 de qualificação, correspondentes a uma FP de nível 3 e de nível 4, respetivamente, os descritores são os que se encontram na tabela seguinte:

**Tabela 14 - Descritores dos níveis do QNQ (SEEF, et al., 2009).**

Níveis de qualificação	Resultados da aprendizagem correspondentes		
	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
Nível 4	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos numa área de estudo ou de trabalho.	<b>Gerir a própria atividade no quadro das orientações estabelecidas</b> em contextos de estudo ou de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades em matéria de avaliação e melhoria das atividades em contextos de estudo ou de trabalho.
Nível 5	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos.	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos.	<b>Gerir e supervisionar</b> em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis. <b>Rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros.</b>

Os conteúdos funcionais e os cargos desempenhados são elementos fundamentais na caracterização das categorias de sargento e de praças. No entanto, o EMFAR é omissivo no que se refere a cargos e conteúdos funcionais de militares em RC, pelo que, na análise a efetuar, consideraremos os relativos a pessoal do QP, no pressuposto de que os cargos desempenhados por RC não terão complexidade nem exigirão responsabilidades de grau superior aos dos militares do QP.

O EMFAR, no seu artigo 130.º, estabelece que a categoria de sargentos se destina “*de acordo com os respetivos quadros especiais e postos, ao exercício de **funções de comando e chefia**, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução*” (MDN, 2003).

Em relação aos cargos e conteúdos funcionais específicos de cada Ramo, são resumidos na tabela seguinte alguns conteúdos importantes:

**Tabela 15 - Conteúdos funcionais da categoria de sargentos (adaptada de MDN, 2003).**

Posto	Funções
Sargento-mor	“ <i>Funções ligadas ao planeamento, organização, direção, inspeção, coordenação, controlo e segurança, nos sectores do pessoal e do material</i> ” (Marinha); “ <i>Funções de planeamento, organização, inspeção, coordenação de recursos humanos e materiais (...) funções de instrução e condução do pessoal</i> ” (Força Aérea).
Sargento-chefe	“ <i>Funções ligadas ao planeamento, organização, direção, coordenação e controlo, nos sectores do pessoal e do material</i> ” (Marinha); “ <i>Chefia técnica na área de desempenho da sua especialidade; funções de supervisão, controlo e instrução; coordenação e execução avançada de funções técnicas da sua especialidade</i> ” (Força Aérea).
Sargento-ajudante	“ <i>Funções ligadas à organização, coordenação e controlo, nos sectores do pessoal e do material</i> ” (Marinha); “ <i>Coordenação e execução de funções técnicas da sua especialidade; funções relativas ao controlo dos sectores de material, de pessoal e de instrução</i> ” (Força Aérea).
Primeiro-sargento e Segundo-sargento	“ <i>Funções de chefia e comando de secções de unidades navais ou unidades de fuzileiros ou de mergulhadores</i> ” (Marinha); “ <i>Execução de funções técnicas da sua especialidade; funções de instrução</i> ” (Força Aérea).

Da análise comparativa das funções, cargos e conteúdos previstos no EMFAR para a categoria de sargento e os descritores presentes no QNQ associados aos vários níveis de qualificação, bem como à caracterização da qualificação profissional de nível 4 constante do diploma que regula os CET, é possível inferir a sua correspondência/enquadramento, no nível 5 de qualificação do QNQ.

Já em relação às praças, o mesmo diploma refere que a categoria de praças “*destina-se ao **exercício, sob orientação, de funções de natureza executiva e ao***

*desenvolvimento de atividades de âmbito técnico e administrativo, próprias dos respetivos quadros especiais e postos”* (MDN, 2003).

O mesmo tipo de análise, tendo como referência o EMFAR e os descritores do QNQ, permite-nos concluir que a correspondência/enquadramento apenas é possível de ser efetuada com o nível 4 de qualificação do QNQ.

Por outro lado, se no caso das praças, a duração da formação atualmente ministrada pela Marinha e pela Força Aérea, são compatíveis com uma FP de nível 3, já no caso dos sargentos RC essa duração é muito inferior à duração de um CET. De facto, a duração atual dos cursos de ingresso na categoria de sargentos em RC varia entre as trezentas e as quatrocentas horas, duração substancialmente inferior à de um CET, que terá que ter uma duração compreendida entre mil e duzentas e mil quinhentas e sessenta horas.

Ou seja, uma futura evolução do modelo de formação dos militares em RC que tenha em linha de conta os aspetos de enquadramento legal, de racionalidade económica, de adequação da formação às funções exercidas e de investimento e de valorização da pessoa e da organização, não deverá apontar para um curso estruturado nos moldes de um CET, nem para os sargentos, nem para as praças em RC. Deverá, isso sim, visar uma FP de nível 3 (nível 4 de qualificação do QNQ), reservando, eventualmente, o nível 4 (nível 5 de qualificação do QNQ) para o ingresso na categoria de sargentos do QP.

#### **f. Síntese conclusiva**

Considerando os modelos de formação dos três Ramos anteriormente descritos, foi possível constatar que existe um caminho a percorrer até se atingirem os níveis de formação e certificação desejáveis.

Em relação às praças, os modelos de formação são díspares. Enquanto a Marinha e a Força Aérea optaram por reunir toda a formação nos cursos ministrados para ingresso no RC, ou seja, nos CFP, o Exército atribuiu a estes cursos uma duração reduzida, assegurando a restante formação necessária ao desempenho dos cargos através de formação no local de trabalho e de cursos de atualização e aperfeiçoamento posteriores.

A opção da Marinha e da Força Aérea permite utilizar os militares durante uma maior percentagem de tempo do período de contrato, contrariamente ao Exército, em que a formação é frequentada numa fase mais adiantada da permanência nas fileiras.

Em termos de certificação da formação, a situação da Marinha e da Força Aérea é, igualmente, distinta da do Exército. Alguns dos CFP encontram-se certificados, dando acesso a saídas profissionais. No entanto, no contexto atual, atendendo a que os referenciais de formação se encontram organizados em UFCD (de 25 e 50 horas),

capitalizáveis e certificáveis de forma autónoma a fim de permitir uma maior flexibilidade na construção de percursos de formação e de qualificação, deixou de fazer sentido a certificação de cursos como um todo.

A inclusão gradual de cursos no CNQ conduzirá, mais cedo ou mais tarde, a que se percam as certificações de cursos já obtidas, obrigando a reorganizar os cursos em UFCD.

Assim, considerando as implicações da reforma da FP será necessário proceder à harmonização dos cursos ministrados com o CNQ, designadamente no que se refere à organização em UFCD dos conteúdos dos cursos passíveis de reconhecimento exterior, de modo a que, a partir deste processo de certificação, os militares possam, através dos seus percursos formativos, constituir/desenvolver determinados perfis profissionais.

É ainda possível concluir que uma futura evolução do modelo de formação dos militares em RC deverá apontar para uma FP de nível 3 (nível 4 de qualificação do QNQ), quer para praças, quer para sargentos em RC. Um possível CET apenas fará sentido no ingresso nos QP, na categoria de sargentos.

Na reestruturação dos cursos ministrados a praças e a sargentos, inevitável por via da necessidade de harmonização com o CNQ, deverá ser tentado, na medida do possível, que cada UFCD contribua para uma qualificação de nível 4.

Assim, podemos concluir que o aumento da formação ministrada aos militares em RC, no sentido de proporcionar o nível 4 de FP, não é compatível com o modelo de RC pelo que consideramos ter sido infirmada a Hip4, tendo sido dada resposta à QD4.

## Conclusões

Atento o enunciado do tema proposto, o trabalho desenvolvido procurou dar resposta à seguinte QC: **“Em que medida deverão os SFP existentes nas Forças Armadas ser adaptados no sentido de passarem a proporcionar aos militares em RC uma FP de nível 4?”**

Para responder à QC utilizámos, como procedimento metodológico, a formulação de quatro QD e as correspondentes Hip. A refutação ou confirmação dessas Hip permitiu-nos responder às QD formuladas.

A análise efetuada ao enquadramento legal do SFP nacional e, em particular, às alterações introduzidas pela reforma do sistema decorrente da RCM n.º 173/2007, permitiu-nos concluir que a realização de cursos de formação continua a ser a forma preferencial de obtenção de qualificações para o ingresso no mercado de trabalho.

No entanto, a figura de curso de formação certificado ficou esvaziada de significado uma vez que passou a ser um conjunto de módulos, designados por UFCD, cada um dos quais objeto de certificação de *per si*, e que, na sua totalidade, dão forma a um determinado referencial de formação e, conseqüentemente, conferem uma dada qualificação.

Foi, igualmente, possível concluir que o sistema passou a considerar, de facto, a possibilidade de obtenção de qualificações por via do RVCC profissional, muito embora esta possibilidade seja, de momento, ainda bastante incipiente.

Em relação aos CET, foi possível constatar que, embora em termos legais a atribuição do nível 4 de FP, correspondente ao nível 5 de qualificação do QNQ, possa ocorrer com base na avaliação de competências profissionais, o CNQ ainda não contempla esta via. Assim, o CET continua a ser a única forma de obtenção de uma qualificação de nível 5.

Desta forma, validámos e confirmámos a Hip1, tendo dado resposta à QD1.

Na procura da resposta à QD2, constatámos que é aceite, de forma consensual, que proporcionar FP aos trabalhadores, ou seja, contribuir para o seu desenvolvimento, potencia a capacidade da organização de atrair e reter talentos.

No entanto, verificamos que, no caso das FFAA, este princípio não se verifica. De facto, pudemos concluir que a existência ou não de FP e, em particular, de FP certificada, não tem sido um fator com peso significativo na decisão dos jovens em ingressarem nas FFAA, ou seja, não tem tido influência relevante na atratividade da prestação de serviço em RV/RC.

Por outro lado, também nos foi possível constatar que, talvez paradoxalmente, a capacidade de retenção de efetivos não tem sido influenciada pela formação entretanto proporcionada aos militares. De uma forma transversal aos três Ramos, a inexistência de FP certificada não é identificada como um problema que possa conduzir à cessação do contrato. Pelo contrário, foi possível, até, concluir que, pelo menos no caso da Marinha, classes cuja formação inicial não garante qualquer saída profissional são as que registam maiores tempos de permanência nas fileiras.

Assim, não nos foi possível confirmar que um aumento do nível de FP proporcionado aos militares em RC venha, de facto, a funcionar como um fator potenciador do recrutamento, traduzindo-se num aumento da adesão dos jovens à prestação de serviço nas FFAA, sendo, igualmente, um fator importante no aumento da capacidade de retenção dos militares.

Como tal, não validámos nem confirmámos a Hip2, tendo sido dada resposta à QD2.

Em relação à QD3, da análise efetuada podemos concluir que a FP é uma preocupação de países que, tal como Portugal, enveredaram pela profissionalização das suas FFAA. Essa preocupação reflete-se, não só na formação que é ministrada ao longo da permanência nas fileiras, como também na disponibilização de apoio, orientação e FP complementar a quem decide fazer cessar o seu contrato.

Ficou evidenciado que, quer na formação que é ministrada para ingresso na categoria de praça, quer na formação posterior no ingresso na categoria de sargento, é tida em consideração a necessidade dessa formação possibilitar a atribuição de um nível de formação que assegure saídas profissionais.

Desta forma, a formação ministrada às praças é equivalente a uma FP de nível 3 (nível 4 de qualificação do QNQ), sendo a formação para ingresso na categoria de sargentos equivalente a um CET, ou seja, uma FP de nível 4 (nível 5 de qualificação do QNQ).

Assim, foi-nos possível concluir que os modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à OTAN têm privilegiado o aumento dos níveis de FP ministrada aos seus militares em RC, pelo que validámos e confirmámos a Hip3, tendo, assim, sido dada resposta à QD3.

Da análise aos modelos de formação dos três Ramos e aos conteúdos funcionais e perfis de competências próprios das categorias de sargentos e praças, foi possível concluir

que, quer os modelos de formação, quer o próprio modelo de prestação de serviço em RC não se adequam a uma FP de nível 4 (nível 5 de qualificação do QNQ).

A nível de praças, existe um claro desfasamento entre as competências exigíveis, decorrentes do seu conteúdo funcional, e os descritores presentes no QNQ associados a uma qualificação profissional de nível 4.

A nível de sargentos, embora exista correspondência entre o conteúdo funcional e a caracterização da qualificação profissional de nível 4, existe claramente uma desadequação no que se refere à duração da formação atual e a necessária à conclusão de um CET.

Assim, podemos concluir que o aumento da formação ministrada aos militares em RC, no sentido de proporcionar o nível 4 de FP, não é compatível com o modelo de RC pelo que considerámos ter infirmado a Hip4, tendo sido dada resposta à QD4.

Do que ficou expresso, a resposta encontrada para a QC é de que os SFP existentes nas FFAA não deverão ser adaptados no sentido de passarem a proporcionar aos militares em RC uma FP de nível 4.

No entanto, existem adaptações que terão, forçosamente, que ser efetuadas a curto prazo, sob pena dos modelos de formação não serem capazes de dar resposta às necessidades de recrutamento e de retenção de efectivos.

A primeira, diz respeito à necessidade de se proceder à harmonização dos cursos ministrados com o CNQ, designadamente no que se refere à organização em UFCD dos conteúdos dos cursos passíveis de reconhecimento exterior, de modo a que a partir deste processo de certificação, os militares possam, através dos seus percursos formativos, constituir/desenvolver perfis profissionais.

A segunda adaptação deverá ser no sentido de apontar para uma FP de nível 3 (nível 4 de qualificação do QNQ), quer para praças, quer para sargentos em RC, desenvolvendo as UFCD para este nível de qualificação.

Deverá ser, igualmente, equacionada a validade de modelos que concentrem todo o esforço em formação na fase inicial do contrato, pelas implicações que esses modelos poderão ter na diminuição da capacidade de retenção de efetivos.

Haverá, ainda, necessidade de existir uma aposta inequívoca no RVCC profissional, através do estabelecimento de protocolos com o IIEFP e com Centros Novas Oportunidades e da implementação da CIC.

## Bibliografia

- AN, 2005. *Statut général des militaires (LOI n.º 2005-270 du 24 mars 2005)*. Paris: s.n.
- ANQ, 2012. *Catálogo Nacional de Qualificações*. [Em linha]  
Disponível em: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>  
[Consult. 2 Abril 2012].
- AR, 1999. *Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- CG, 2006. *Ley de Tropa y Marineria (Ley n.º 8/2006, de 24 de abril)*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- CM, 2007. *Reforma da Formação Profissional (RCM 173/2007, de 17 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.
- Coimbra, JL et al., 2001. *Formação ao Longo da Vida e Gestão de Carreira*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- CPCS, 1991. *Acordo de Política de Formação Profissional*. [Em linha]  
Disponível em: <http://www.ces.pt/download/192/PolitFormProf1991.pdf>  
[Consult. 17 março 2012].
- Cresson, E, 1996. Para uma Política de Educação e de Formação ao Longo da Vida. *Formação Profissional*, Volume 8/9, pp. 9-12.
- DGPRM, 2008. *Militares RV/RC - Estudo de Caracterização*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- DGPRM, 2010. *Jovens e Forças Armadas: Apreciação do Dia da Defesa Nacional. Atratividade da profissão militar*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- EXE, 2012a. *Exército*. [Em linha] Disponível em:  
<http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Documents/PDF/PercursoProfissional.pdf>  
[Consult. 15 abril 2012].
- EXE, 2012b. *Exército - Áreas Funcionais/Especialidades*. [Em linha] Disponível em:  
<http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/categorias.aspx>  
[Consult. 15 abril 2012].
- EXE, 2012c. *Exército - Formação Profissional*. [Em linha] Disponível em:  
<http://www.exercito.pt/formacao/Paginas/337.aspx>  
[Consult. 15 abril 2012].
- FA, 2012. *Força Aérea Recrutamento*. [Em linha]  
Disponível em: <http://www.emfa.pt/www/po/crfa/> [Consult. 12 abril 2012].



IEFP, 2012. *Ponto Nacional de Referência para as Qualificações*. [Em linha]

Disponível em:

[http://portal.iefp.pt/portal/page?\\_pageid=177,160114&\\_dad=gov\\_portal\\_iefp&\\_schema=GOV\\_PORTAL\\_IEFP&id=2](http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=177,160114&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP&id=2) [Consult. 10 abril 2012].

IESM, 2011. *Norma de Execução Permanente n.º DE 218, de 15 de setembro de 2011*.

Lisboa: s.n.

Marinha, 2012. *Marinha – Recrutamento e Carreira*. [Em linha]

Disponível em: [h http://www.marinha.pt/PT/CARREIRA/Pages/Carreira.aspx](http://www.marinha.pt/PT/CARREIRA/Pages/Carreira.aspx)

[Consult. 10 abril 2012].

MCTES, 2006. *Regularização dos cursos de especialização tecnológica (DL 88/2006, de 23 de maio)*. Lisboa: Diário da República.

MDN, 2003. *Alteração e Republicação do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (DL 197-A/2003, de 30 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.

MDN, 2007. *Alteração e Republicação do Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço nas Forças Armadas (DL 320/2007, de 27 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.

MDN, 2010. *Regime de Contrato Especial (Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.

MECD, 2003. *Establecen equivalências entre los títulos de Técnico Militar y los títulos de Técnico correspondientes a la Formación Profesional Específica (ORDEN ECD/3869/2003, de 18 de diciembre)*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.

MESS, 1991a. *Quadro legal da Formação Profissional (DL 401/91, de 16 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.

MESS, 1991b. *Quadro legal da Formação Profissional no mercado de emprego (DL 405/91, de 16 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.

MESS, 1992. *Criação do Sistema Nacional de Certificação Profissional (DL 95/92, de 23 de maio)*. Lisboa: Diário da República.

MESS, 1994. *Estabelece as condições gerais de emissão de certificados de formação e de aptidão (DR 68/94, de 26 de novembro)*. Lisboa: Diário da República.

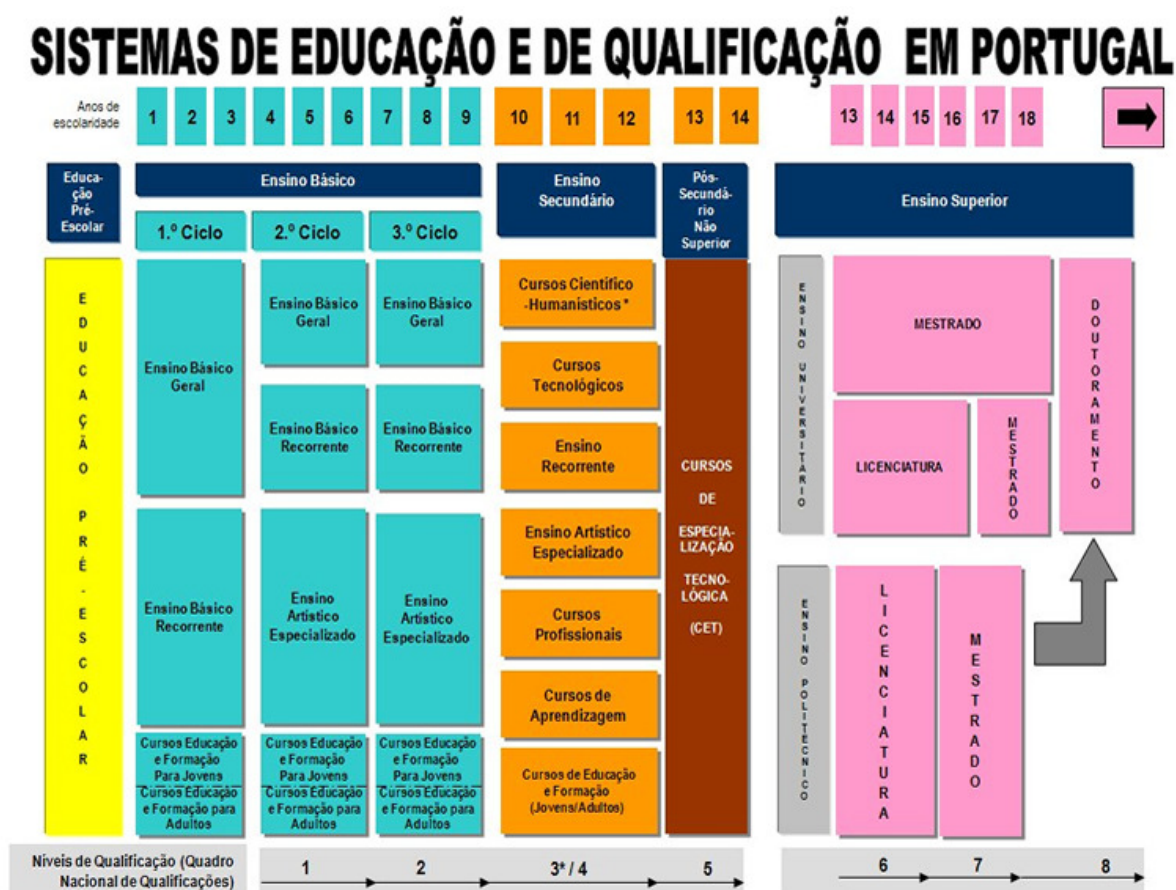
MTSS, 2007. *Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (DL 396/2007, de 31 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.

MTSS, 2009. *Catálogo Nacional de Qualificações (Portaria n.º 781/2009, de 23 de julho)*. Lisboa: Diário da República.

- MTSS, 2011. *Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (DL n.º 92/2011, de 27 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- Neves, JMLP, 2002. *A Marinha e os Recursos Humanos - Elementos para um referencial-guia de actividades e tarefas*. Lisboa: s.n.
- Neves, JMLP., 2007. *As Forças Armadas e os “Recursos”. Os Recursos Humanos e a “Formação”*. [Em linha]  
Disponível em: [http://www.jornaldefesa.com.pt/conteudos/view\\_txt.asp?id=467](http://www.jornaldefesa.com.pt/conteudos/view_txt.asp?id=467)  
[Consult. 13 Abril 2012].
- RTO, 2007. *Recruiting and Retention of Military Personnel (Final Report of Research Task Group HFM-107)*. s.l.:RTO/NATO.
- SEEF, et al., 2009. *Quadro Nacional de Qualificações (Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho)*. Lisboa: Diário da República.

## ANEXO A

Sistemas de Educação e Qualificação em Portugal (IEFP, 2012)



## ANEXO B

Relação entre o n.º de candidatos e incorporados, por classe – Marinha<sup>28</sup>

ANO	TURNO INCORPORAÇÃO	CLASSE	N.º INCORPORADOS	N.º CANDIDATOS	N.º CANDIDATOS/N.º INCORPORADOS	
2007	1.º Turno (JAN07)	Comunicações	24	37	1,54	
2007	2.º Turno (MAI07)		24	44	1,83	
2008	1.º Turno (JAN08)		24	25	1,04	
2008	2.º Turno (MAI08)		23	31	1,35	
2008	3.º Turno (OUT08)		24	35	1,46	
2009	1.º Turno (FEV09)		12	36	3,00	
2009	2.º Turno (JUN09)		12	27	2,25	
2009	3.º Turno (NOV09)		12	123	10,25	
2010	1.º Turno (FEV10)		23	38	1,65	
2010	2.º Turno (JUL10)		14	36	2,57	
2010	3.º Turno (NOV10)		24	60	2,50	
Comunicações			216	492	2,28	
2007	1.º Turno (JAN07)	Eletromecânicos	24	51	2,13	
2007	2.º Turno (MAI07)		24	56	2,33	
2007	3.º Turno (OUT07)		24	91	3,79	
2008	1.º Turno (JAN08)		48	47	0,98	
2008	2.º Turno (MAI08)		48	60	1,25	
2008	3.º Turno (OUT08)		43	56	1,30	
2009	1.º Turno (FEV09)		24	57	2,38	
2009	2.º Turno (JUN09)		24	61	2,54	
2010	1.º Turno (FEV10)		37	49	1,32	
2010	2.º Turno (JUL10)		27	44	1,63	
2010	3.º Turno (NOV10)		48	87	1,81	
Eletromecânicos			371	659	1,78	
2007	1.º Turno (MAR07)	Fuzileiros	73	221	3,03	
2007	2.º Turno (AGO07)		69	253	3,67	
2007	3.º Turno (OUT07)		69	308	4,46	
2008	1.º Turno (MAR08)		82	218	2,66	
2008	2.º Turno (AGO08)		81	195	2,41	
2008	3.º Turno (OUT08)		83	218	2,63	
2009	1.º Turno (MAI09)		91	230	2,53	
2009	2.º Turno (SET09)		126	272	2,16	
2009	3.º Turno (NOV09)		89	223	2,51	
2010	1.º Turno (ABR10)		55	210	3,82	
Fuzileiros			818	2348	2,87	
2007	1.º Turno (JAN07)		Administrativos	18	120	6,67
2007	2.º Turno (MAI07)	18		102	5,67	
2007	3.º Turno (OUT07)	18		206	11,44	
2008	1.º Turno (JAN08)	20		98	4,90	
2008	2.º Turno (MAI08)	26		92	3,54	
2008	3.º Turno (OUT08)	32		80	2,50	
2009	1.º Turno (FEV09)	17		74	4,35	
2009	2.º Turno (JUN09)	17		68	4,00	
2009	3.º Turno (NOV09)	17		142	8,35	
2010	1.º Turno (FEV10)	36		66	1,83	
2010	2.º Turno (JUL10)	29		70	2,41	
2010	3.º Turno (NOV10)	36		116	3,22	
Administrativos			284	1234	4,35	

<sup>28</sup> Dados obtidos pelo autor através de exploração de dados no Sistema Integrado de Informação de Pessoal da Marinha.

ANO	TURNO INCORPORAÇÃO	CLASSE	N.º INCORPORADOS	N.º CANDIDATOS	N.º CANDIDATOS/N.º INCORPORADOS
2007	1.º Turno (JAN07)	Manobra e Serviços	20	34	1,70
2007	2.º Turno (MAI07)		24	24	1,00
2007	3.º Turno (OUT07)		20	49	2,45
2008	1.º Turno (JAN08)		20	28	1,40
2008	2.º Turno (MAI08)		20	25	1,25
2008	3.º Turno (OUT08)		19	20	1,05
2009	1.º Turno (FEV09)		16	18	1,13
2009	2.º Turno (JUN09)		20	30	1,50
2009	3.º Turno (NOV09)		20	64	3,20
2010	1.º Turno (FEV10)		20	26	1,30
2010	2.º Turno (JUL10)		17	30	1,76
2010	3.º Turno (NOV10)		32	39	1,22
Manobra e Serviços			248	387	1,56
2007	1.º Turno (JAN07)	Operações	12	43	3,58
2007	2.º Turno (MAI07)		10	41	4,10
2007	3.º Turno (OUT07)		12	88	7,33
2008	1.º Turno (JAN08)		7	57	8,14
2008	2.º Turno (MAI08)		6	34	5,67
2008	3.º Turno (OUT08)		7	37	5,29
2009	1.º Turno (FEV09)		10	24	2,40
2009	2.º Turno (JUN09)		20	38	1,90
2010	1.º Turno (FEV10)		11	21	1,91
2010	2.º Turno (JUL10)		12	36	3,00
Operações			107	419	3,92
2007	1.º Turno (JAN07)	Técnico de Armamento	15	38	2,53
2007	2.º Turno (MAI07)		10	45	4,50
2008	1.º Turno (JAN08)		7	31	4,43
2008	3.º Turno (OUT08)		12	26	2,17
2009	1.º Turno (FEV09)		10	25	2,50
2010	1.º Turno (FEV10)		15	31	2,07
2010	2.º Turno (JUL10)		15	25	1,67
2010	3.º Turno (NOV10)		15	59	3,93
Técnico de Armamento			99	280	2,83
2007	1.º Turno (JAN07)	Taifa - Despenseiro	15	24	1,60
2007	2.º Turno (MAI07)		12	46	3,83
2007	3.º Turno (OUT07)		15	53	3,53
2008	1.º Turno (JAN08)		12	33	2,75
2008	2.º Turno (MAI08)		12	27	2,25
2008	3.º Turno (OUT08)		12	18	1,50
2009	1.º Turno (FEV09)		19	22	1,16
2009	2.º Turno (JUN09)		18	19	1,06
2009	3.º Turno (NOV09)		18	40	2,22
2010	1.º Turno (FEV10)		15	27	1,80
2010	2.º Turno (JUL10)		14	32	2,29
2010	3.º Turno (NOV10)		18	29	1,61
Taifa - Despenseiro			180	370	2,06
2007	1.º Turno (JAN07)	Taifa - Cozinheiro	10	20	2,00
2007	2.º Turno (MAI07)		10	23	2,30
2007	3.º Turno (OUT07)		10	28	2,80
2008	1.º Turno (JAN08)		7	23	3,29
2008	2.º Turno (MAI08)		7	23	3,29
2008	3.º Turno (OUT08)		7	23	3,29
2009	1.º Turno (FEV09)		10	17	1,70
2009	2.º Turno (JUN09)		14	23	1,64
2010	1.º Turno (FEV10)		10	18	1,80
2010	2.º Turno (JUL10)		14	29	2,07
2010	3.º Turno (NOV10)		10	30	3,00
Taifa - Cozinheiro			109	257	2,36

ANO	TURNO INCORPORAÇÃO	CLASSE	N.º INCORPORADOS	N.º CANDIDATOS	N.º CANDIDATOS/N.º INCORPORADOS
2007	1.º Turno (JAN07)	Taifa - Padeiro	5	6	1,20
2008	2.º Turno (MAI08)		3	2	0,67
2009	1.º Turno (FEV09)		4	2	0,50
2009	3.º Turno (NOV09)		6	19	3,17
2010	1.º Turno (FEV10)		3	6	2,00
Taifa - Padeiro			21	35	1,67
2007	1.º Turno (AGO07)	Mergulh adores	12	84	7,00
2008	1.º Turno (AGO08)		5	41	8,20
2009	1.º Turno (MAI09)		0	33	NA
2009	2.º Turno (SET09)		7	62	8,86
Mergulhadores			24	220	9,17

## ANEXO C

## Classes, formação e saídas profissionais de praças da Marinha (Marinha, 2012)

Classe	Duração da Formação	Saídas Profissionais (FP Certificada/Reconhecida)
Operações	CFP: 1380 Horas CPM: 210 Horas	
Técnicos de Armamento	CFP: 1380 Horas CPM: 210 Horas	
Manobras e Serviços	CFP: 1380 Horas CPM: 210 Horas	
Administrativos	CFP: 1380 Horas	Técnico de Contabilidade Nível III*
	CPM: 210 Horas	
Taifa – subclasse Despenseiros	CFP: 1380 Horas	Empregado de Mesa e de Bar de 2. <sup>a</sup>
	CPM: 210 Horas	
Taifa – subclasse Cozinheiros	CFP: 1380 Horas	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
	CPM: 210 Horas	
Taifa – subclasse Padeiros	CFP: 1380 Horas	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>
	CPM: 210 Horas	
Eletromecânicos	CFP: 1380 Horas	Técnico Responsável por Instalações Elétricas de Serviço Particular (GP-3)
	CPM: 210 Horas	
Fuzileiros	CFP: 1380 Horas CPM: 210 Horas	
Mergulhadores	CFP: 1380 Horas	Mergulhador Profissional de 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> Classe
	CPM: 210 Horas	

\* Caso possuam como habilitação académica o 12.º ano e sujeita a obtenção de classificação favorável na Prova de Avaliação Final.

**ANEXO D**  
**Especialidades de Sargentos do Exército (Exército, 2012b)**

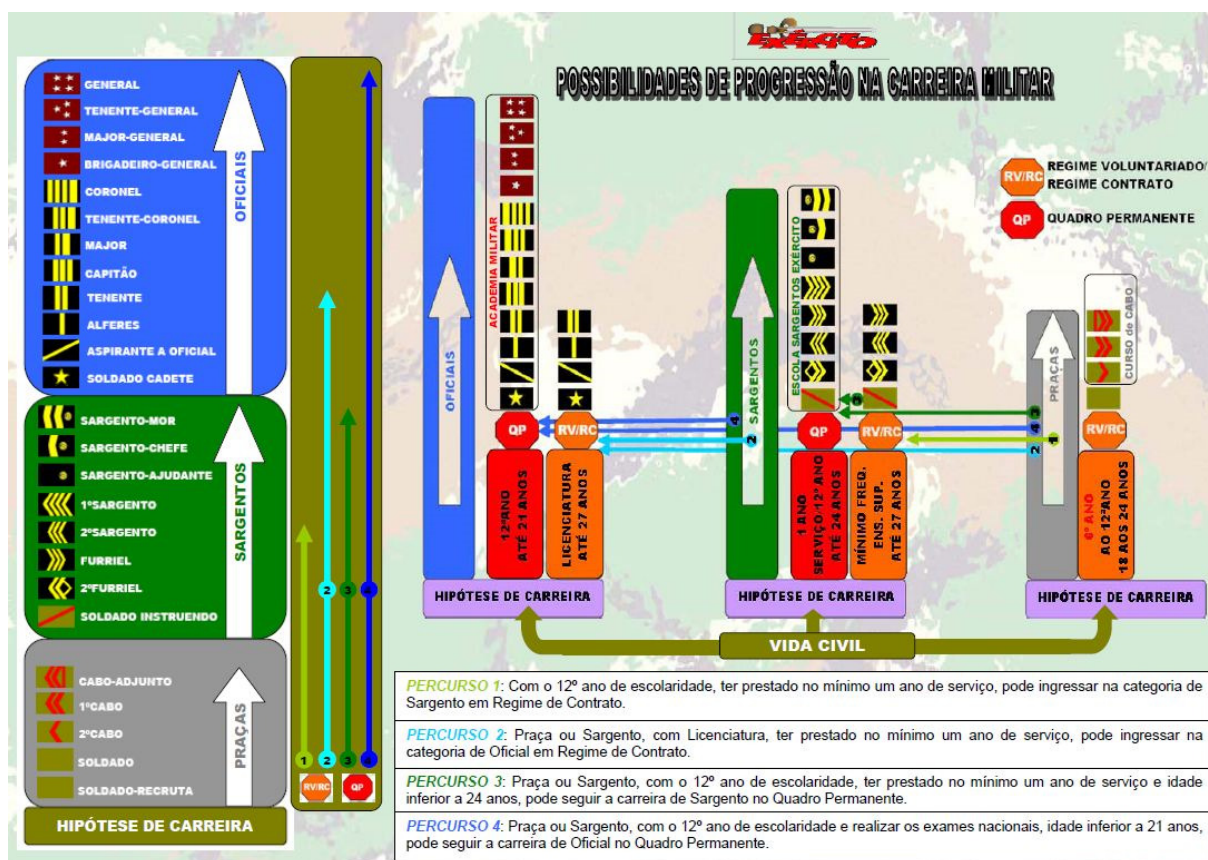
Quadros Especiais	Especialidades
Infantaria Mecanizada/ Motorizada	Armas Pesadas/Morteiros
	Atirador
	Reconhecimento Infantaria
	Armas Pesadas/Anticarro
	Sapadores de Infantaria
	Reconhecimento e Operadores de Infantaria
Infantaria Ligeira	Comando
	Operações Especiais
	Paraquedistas - Dobragem de Paraquedas
	Treinador/Tratador de Cães Militares
Artilharia Campanha	Paraquedista
	Artilharia de Campanha
	Artilharia de Campo - Diretor de Tiro
Artilharia Antiaérea	Artilharia - Aquisição de Objetivos
	Artilharia - Operador de Informações
	Artilharia Antiaérea - Sistemas Míssil
	Artilharia Antiaérea - Sistemas Canhão
Cavalaria	Artilharia Antiaérea - Sistemas Radar
	Cavalaria - Carro de Combate
	Cavalaria - Reconhecimento Lagartas
	Cavalaria - Reconhecimento de Rodas
	Cavalaria - Vigilância do Campo de Batalha
	Cavalaria - Morteiros
Engenharia	Cavalaria - Polícia do Exército
	Sapadores de Engenharia
	Sapadores Pontoneiro
	Construções - Eletricista
Transmissões	Sapadores de Engenharia Viaturas Blindadas Lança Pontes
	Transmissões (unidades de transmissões)
Material	Transmissões (transmissões das armas)
	Mecânico de Armamento
	Mecânico de Viaturas de Rodas
Administração	Mecânico de Equipamento Eletrónico
	Administração e Finanças
	Alimentação
Pessoal e Secretariado	Intendência
	Secretariado
Superior de Apoio	Audiovisuais
	Artes Gráficas
	Topografo Auxiliar
	Educação Física
Transportes	Operador de Transportes
	Condução Auto
Saúde Medicina	Enfermeiro
Saúde, Enfermagem, Diagnóstico e Terapêutica	Enfermeiro - Saúde Infantil e Pediátrica
	Análises Bromatológicas
	Enfermeiro - Saúde Materna e Obstetrícia
	Enfermeiro - Veterinário
	Enfermeiro - Saúde Mental e Psiquiatria
	Enfermeiro - Médico-Cirúrgico
	Enfermeiro - Saúde Pública
	Análise e Controlo de Águas



Quadros Especiais	Especialidade
Saúde, Enfermagem, Diagnóstico e Terapêutica	Desinfecção e Desinfestação
	Farmácia
	Logística de Classe VIII
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Anatomia Patológica
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Fisioterapia
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Dietista
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Ortopedista
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Audiologia
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Higienista Oral
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Medicina Nuclear
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Orto protésico
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Análises Clínicas e Saúde Pública
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Radioterapia
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Terapeuta Ocupacional
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Radiologia
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Saúde Ambiental
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Farmácia
	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Anatomia Patológica, Citológica e Tanológica
	Técnico de Prótese Dentária
	Medicina Veterinária
	Farmácia Registos e Regulamentação Terapêutica
Saúde Dentista	Técnico de Prótese Dentária
Saúde Veterinária	Medicina Veterinária
Saúde Farmácia	Farmácia Registos e Regulamentação Terapêutica

## ANEXO E

## Exército – Possibilidades de Progressão na Carreira (EXE, 2012a)



## ANEXO F

## Especialidades e saídas profissionais de praças do Exército (Exército, 2012b)

Quadros Especiais	Especialidades	Saídas Profissionais
Infantaria	Campanha	
	Para-quedistas	
	Operações Especiais	
	Comandos	
Artilharia	Campanha	
	Serviços	
Cavalaria	Campanha	
	Serviços	
	Polícia do Exército	
	Siderotécnico	
Engenharia	Campanha	
	Audiovisual - Multimédia	Operador de Meios Audiovisuais, Fotógrafo, Operador de Imagem, Operador de Régie e Projecionista (a)
	Audiovisual - Gráfico	Operador de Serigrafia, Operador de Acabamentos, Operador de Impressão, Operador de Pré - Impressão (a)
	Sapadores de Engenharia	
	Sapadores NBQ	
	Construção	
	Canalização	
	Eletricista de Construção	Eletricista de Instalações (a)
	Operador de Equipamento Pesado de Engenharia	Manobrador de Terras (a)
	Operador de Sistemas de Assistência e Socorro	
Transmissões	Carpinteiro de Construção	
	Mecânica	Operador de Eletrónica (a)
Mecânica	Comunicações	
	Mecânica	Eletromecânico de Refrigeração e Climatização (a)
	Mecânica Auto	Eletricista Auto (a)
	Mecânica de Equipamento de Engenharia	Manutenção de Viaturas Pesadas (a) (b)
	Mecânica Bate-chapas	
	Mecânica Pintor Auto	
	Serviços	
	Serviços Correeiro-Estofador	
Administração Militar	Metalomecânica	
	Serviços	
	Restauração	
Saúde	Panificação	
	Operador de Material de Laboratório	
	Psicotécnico	
Transportes	Saúde	
	Condução de Viaturas Militares Ligeiras	
	Condução de Viaturas Militares Pesadas	
Pessoal e Secretariado	Serviços	Empregados Administrativo (a)
Música	Música	
Serviços Gerais	Serviços	

(a) Cursos de Formação Profissional ministrados ao abrigo de protocolo como o IEFP. Aos formandos do Exército, que concluírem com aproveitamento os cursos, é-lhes concedida a qualificação respetiva, através da emissão de um certificado de formação profissional (Exército, 2012c).

(b) Certificação parcial.

## ANEXO G

## Especialidades, formação e saídas profissionais de praças da FA (FA, 2012)

Área	Especialidade (c)	Duração (Semanas)	Saídas Profissionais
Operações	Comunicações	26	
	Controlo Tráfego Aéreo	30	Controlador de Tráfego Aéreo (a)
	Meteorologia	30	Possui habilitações e treino equivalentes a Técnico de Meteorologia (Previsto no <i>World Meteorological Organization</i> ). (b)
	Radarista de Detecção	30	Controlo Aéreo, Operador e Explorador de Telecomunicações e Oficial de Despacho de Aeronaves. (b)
Manutenção	Armamento e Equipamento	30	
	Elettricidade	32	Eletricista de Instalações. (b)
	Eletro-Aviónicos	30	Técnico de Manutenção de Aeronaves categoria B2. (b)
	Eletrónica	32	Técnico de Eletrónica de Computadores, Técnico de Eletrónica de Telecomunicações e Técnico de Eletrónica de Equipamentos de Som e Imagem. (b)
	Material Aéreo	30	Técnico de Manutenção de Aeronaves categoria B1. (b).
	Material Terrestre	25	Mecânico Auto, Reparador de Carroçarias, Pintor de Automóveis, Motorista de Veículos Ligeiros de Passageiros, Motorista de Viaturas Pesadas de Mercadorias, Motorista de Viaturas Pesadas de Passageiros e Motorista de Transporte de Mercadorias Perigosas. (b)
Apoio	Abastecimento	25	Técnico de Armazém. (b)
	Banda e Fanfarra	25	Executante Instrumental de Banda ou Fanfarra. (b)
	Construção e Manutenção de Infraestruturas	25	Condutor/Manobrador de Equipamentos de Movimentação de Terras, Motorista de Viaturas Pesadas de Mercadorias, Desenhador/Medidor, Topógrafo e Medidor Orçamentista. (b)
	Hotelaria e Subsistências	34	Empregado de Mesa e Bar, Cozinheiro. (b)
	Informática	20	Técnico de Informática. (b)
	Operadores de Sistemas de Assistência e Socorro	25	Bombeiro, Tripulante de Ambulância de Transporte e Técnico de Socorros e Emergência de Aeródromos. (b)
	Polícia Aérea	25	Segurança Privado, Responsável pelo Treino Cinotécnico do Pessoal e Canídeos e Pessoal de Acompanhamento, Defesa e Proteção de Pessoas. (b)
	Saúde	25	Tripulante de Ambulância de Transporte, Tripulante de Ambulância de Socorro, Assistente de Consultório, Ajudante de Farmácia, Ajudante de Farmácia, Rececionista, Assistente técnico na área ou serviço clínico que frequentou e Técnico de Emergência Médica. (b)
	Secretariado e Apoio de Serviços (SAS)	25	Técnico de Secretariado e Assistente Administrativo. (b)

- (a) O exercício da atividade de Controlador de Aeródromo depende da conclusão com aproveitamento do "On-the-job Training", inserido no percurso formativo complementar após o Curso de Formação de Praças, a frequentar numa Unidade Base e do preenchimento dos demais requisitos prescritos no Anexo 1 da ICAO.
- (b) A saída profissional está condicionada à frequência, dos módulos em falta, dos percursos formativos disponíveis.
- (c) Requisito de ingresso 11.º ou 12.º ano de escolaridade.

Especialidade (a)	Duração (Semanas)	Saídas Profissionais
Assistência e Socorro	20	
Clarins	12	
Condutor de Auto	14	
Condução e Manutenção de Infraestruturas	20	
Hotelaria e Subsistências (Cozinha/serviço de Mesa e Bar)	34+19	
Polícia Aérea	20	

(a) Requisito de ingresso 9.º ano de escolaridade.